

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – *CAMPUS* DE CACOAL**  
**Departamento do Curso de Direito**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

**Sumaimana de Melo Silva**

Cacoal-RO  
2007

**SUMAIMANA DE MELO SILVA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal de Rondônia – *Campus*  
de Cacoal como requisito parcial para obtenção  
de grau de bacharel em Direito sob orientação  
da professora Msa. Maria Priscila S. Berro.

Cacoal-RO  
2007

## **PARECER DE ADMISSIBILIDADE DA PROFESSORA ORIENTADORA**

A acadêmica, Sumaimana de Melo Silva, desenvolveu o Trabalho de Conclusão de Curso sobre o tem “Assédio Moral nas Relações de Trabalho e as Consequências Jurídicas”, obedecendo aos critérios do Projeto de Monografia apresentado ao Departamento de Direito.

O acompanhamento foi efetivo, tendo o desenvolvimento do trabalho observado os prazos pré-estabelecidos.

Assim sendo, a acadêmica encontra-se apta para a apresentação expositiva de sua monografia junto à Banca Examinadora.

Cacoal-RO, 13 de agosto de 2007.

**Profa. Ms Maria Priscila S. Berro**  
*Profa. Orientadora*

SUMAIMANA DE MELO SILVA

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS  
CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS**

**AVALIADORES**

1º Avaliador	Nota
2º Avaliador	Nota
3º Avaliador	Nota
Média	

“Revelação:  
Eu me esqueci no armário.

Pensei estar vivendo,  
Estudando, trabalhando, sendo!

Pensei ter amado e odiado,  
Aprendido e ensinado,  
fugido e lutado,  
Confundido e explicado.  
Mas hoje, surpreso,  
me vi no armário embutido  
Calado, sozinho, perdido, parado.(Fábio Rocha).

Agradeço a Deus em primeiro lugar a minha mãe, Maria Imelda Melo de Oliveira, a quem devo tudo que sou e tudo que serei, ela é a razão e a motivação que tenho para viver. Agradeço a toda a minha família, em especial aos meus avós, e a todos que direta ou indiretamente me ajudaram e que me amam. Muito obrigada.

## RESUMO

SILVA, Sumaimana de Melo, Assédio Moral nas Relações de Trabalho e as Consequências Jurídicas, 52 folhas, Trabalho de Conclusão de Curso. Fundação Universidade Federal de Rondônia – Campus de Cacoal. 2007.

O estudo feito busca trazer conhecimento por meio de uma análise do fenômeno do assédio moral, enfocando-o nas relações de trabalho e as consequências jurídicas. O assédio moral não ocorre só no ambiente de trabalho, mas na família, na escola, contudo o local de trabalho é o lugar que mais cria condições para que conflitos sejam suscitados e que agressões surjam. O assédio moral é tratado, muitas vezes, como algo obsoleto, o que se dá devido ao mal por ele provocado, só se percebendo com o passar dos anos, pois os danos à saúde e a sociedade são lentos mais de grandes proporções. As consequências jurídicas, muitas vezes, são deixadas de lado por medo ou por falta de conhecimento dos seus direitos. Apesar de ainda não existir no ordenamento lei que especificamente preveja o assédio moral e que aplique sanções para se combater essa prática, o trabalhador não está de todo desprotegido, a Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 5º, inciso V e X resguarda a intimidade a honra, a imagem das pessoas e assegura indenização proporcional ao agravo para danos morais. O assédio moral pode ser tanto de empregador contra empregado como também de empregado para empregado e o mais difícil mais que também ocorre é de um empregado ao empregador, esse último ocorre na maioria das vezes em casos de cargos comissionados. Assim, compreendendo o que é assédio moral, quais os seus efeitos e consequências e os meios para combatê-lo, o trabalhador terá muito mais segurança por ver seus direitos resguardados desse fenômeno que, apesar de não ser ressentido vem crescendo cada vez mais.

**Palavras-chave:** Assédio Moral. Demissão Indireta. Dano Moral.

## ABSTRACT

SILVA, Sumaimana de Melo, Moral Siege in the Labor Relations and the Juridical Consequences, 52 pages, Monography. Foundation Federal University of Rondonia – Cacoal Campus, 2007.

The study searches to bring up the knowledge through an analyzes of the phenomenon of the moral siege, focusing it in the labor relations and its juridical consequences. The moral siege does not only occur in the labor environment, but it also happens in the family household, in schools, however the labor environment is the place where there are more conditions so that conflicts and aggressions may happen. The moral siege is treated, most times, as an obsolete assumption, what happens because the harm it provokes, only noticeable years later, hence the damages against the health and the society are slow, but of great proportion. The juridical consequences, most times, are left behind because of fear or total lack of knowledge of the rights. Despite there is not a law in the juridical ordainment that rules the moral siege to apply sanctions to combate this practice, the worker is not underprotected at all, the Federative Republic of Brazil, in its article 5, incises V and X, protects the intimacy to the honor, to the image of the people and ensures proportional payment in relation to the damage of the moral sieges. The moral siege may be committed by the employer against the employee as well as the employee against other employee, and the most difficult, an employee commits a moral siege against the employer, cases that usually happen the most in relation to commissioners. So, comprehending what moral siege is, its effects and consequences and the means to combate it, the worker will have much more safety, protecting the rights against this phenomenon, that, despite it is not recent, it has been enlarging its influence pretty much lately.

Keywords: moral siege, indirect dismiss, moral damage.



## SUMÁRIO

1.	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	11
2.	<b>ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS.....</b>	13
2.1	EVOLUÇÃO E ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL.....	13
3.	<b>O ASSÉDIO MORAL.....</b>	17
3.1	CONCEITO.....	17
3.2	DA OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	19
3.3	ASSEDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS CAUSAS.....	20
3.4	TIPOLOGIA E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	23
3.5	CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	25
4.	<b>CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	28
4.1	DA PROVA DO DANO MORAL CAUSADO PELO ASSEDIO MORAL NO CAMPO TRABALHISTA E DO PRÓPRIO ASSÉDIO MORAL.....	35
4.2	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO QUE SÃO AFRONTADOS DIRETAMENTE PELO ASSÉDIO MORAL.....	38
4.3	O ASSÉDIO MORAL E A OCORRENCIA DO DANO MORAL NA FASE DE PRÉ-CONTRATAÇÃO, NA CONTRAÇÃO E PÓS-CONTRATAÇÃO.....	39
5.	<b>ASPECTOS FINAIS DO ASSÉDIO MORAL.....</b>	44
5.1	DA COMPETÊNCIA.....	44
5.2	JURISPRUDENCIAS.....	45
5.3	LEGISLAÇÃO.....	47
6.	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	50
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	52

<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>
ANEXOS A – Jurisprudências.....	54
ANEXOS B – Legislação.....	75

## **1. INTRODUÇÃO**

Esta monografia trata de um tema recente para a maioria e busca justamente comprovar a existência do assédio moral nas relações de trabalho, tratar das suas consequências, principalmente as jurídicas, mas também as consequências não jurídicas. O objetivo central é levar a todos o conhecimento desse mal que tem dominado o mercado de trabalho de maneira lenta e perigosa. É importante que as pessoas, principalmente os trabalhadores, saibam o que é o assédio moral, as suas consequências e como ter esse sofrimento reparado.

Entender o que é assédio moral, é muito relevante, pois além de identificar a agressão, a pessoa passa a ter o dano sofrido reparado. Apesar de já ser muito antigo, o assédio moral tem ganhado novas proporções ao longo do tempo, as políticas neoliberais, a falta de emprego, a concorrência desenfreada são fatores agravantes do assédio moral, o que realmente tem de muito ressenete são os estudos sobre esse fenômeno principalmente no campo jurídico. O trabalhador sofre com o assédio moral muito antes de ser ele reconhecido como agressão aos direitos da personalidade do trabalhador.

O interesse em conhecer melhor o tema surgiu justamente por se observar como o assédio moral vem crescendo ao longo do tempo, e como a maioria das pessoas desconhece totalmente esse assunto ou o confunde com o assédio sexual. Essa prática muitas vezes não é denunciada, pois a pessoa agredida nem sabe ao certo que está sendo vítima do assédio moral, e mesmo que se sinta agredida, não denuncia a agressão por ter medo de perder o emprego ou sofrer retaliações.

O assédio moral é um fenômeno que agride diretamente os direitos a personalidade. Ele pode se originar por vários motivos dentre eles o preconceito e a inveja, esses fenômenos humanos muitas vezes são fatores que levam alguém a ser o agente ativo do assédio moral, já os fatores que levam a pessoa a ser vítima, são causas valorativas, ela é perseguida por ter qualidades que a destacam naquele ambiente de trabalho, fazendo com que o agressor se sinta ameaçado. Começado o assédio moral sua vítima sofre danos que vão muito além de físicos e psíquicos, os direitos são agredidos, sua dignidade é diretamente atacada, daí, então, e que decorre o direito de ter seu dano reparado.

Das consequências jurídicas do assédio moral tem-se por principais a rescisão contratual, bem como o dano moral. O dano moral busca justamente reparar a agressão aos direitos da personalidade, enquanto a rescisão contratual possibilita ao trabalhador, nos casos previstos em lei rescindir o contrato de trabalho sem que perca seu direito às indenizações por despedida sem justa causa.

Por fim, necessário se faz demonstrar que os trabalhadores, assim como toda a sociedade deve ter conhecimento da existência do assédio moral nas relações de trabalho e que os legisladores aprovem os projetos de lei já existente sobre o tema, para que com isso o trabalhador tenha amparo legal dos seus direitos e o Poder Judiciário tenha fundamentação para as suas decisões referentes aos casos concretos. Podendo a população exigir do poder legislativo leis que regulem esse tipo de agressão.

## 2. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS JURIDICAS

### 2.1. EVOLUÇÃO E ASPECTOS HISTÓRICOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral vem se propagando ao longo dos anos no ambiente de trabalho e mesmo que a maioria das pessoas, principalmente os trabalhadores não tenham conhecimento necessário do assunto, isso não quer dizer que seja um tema recente ou que passou a existir a pouco tempo. O que ocorre na verdade é que apesar desse tipo de assédio se fazer presente em toda sociedade, independente de sua época ou civilização, ficou por muitas vezes esquecido ou até mesmo passou despercebido pela suas vítimas e agressores, talvez esse fato se deu pelos próprios juízos de valores que cada sociedade constrói ou mesmo pela falta de mecanismos para se combater tamanha violência.

Como se percebe ao longo da história as relações de trabalho foram protegidas e analisadas por diferentes focos, primeiro diante das condições precárias, do ambiente hostil de trabalho; o principal era preservar a vida do trabalhador, não cabendo muito espaço para tratar de assédio moral, que causa seus danos de maneira lenta e quase imperceptível, o trabalhador era agredido de maneira clara e brutal. Segundo, com o início da 1ª Guerra Mundial o foco de proteção alterou-se, pois agora não só se buscava a guarda da vida, mais também a manutenção da qualidade de vida do trabalho e finalmente, em 1968 percebeu-se que é necessário cuidar da vida do trabalhador, dar qualidade de vida no trabalho e que, é de suma importância preservar a higidez mental do trabalhador. Com o foco de preservar a higidez mental do trabalhador o assédio moral e as consequências físicas, mentais e psicológicas, passaram a ganhar destaque.

Apesar do assédio moral não ser um fenômeno recente, as pesquisas desenvolvidas são muito recentes, tendo por precursor Heinz Leymann que por meio de suas pesquisas comprovou as consequências desse tipo de agressão na esfera neuropsíquica de quem é vítima do assédio moral. Os estudos de Leymann foram difundidos por vários países tornando esse assunto mais conhecido por todos e incentivando maneiras para combatê-lo, despertando o interesse de se estudar o fenômeno do assédio moral. Muitas faculdades adotaram em sua grade disciplinas que buscassem analisar os processos de vitimação, as consequências, como podem ocorrer e o que leva, quais as razões de uma pessoa se tornar a vítima ou o agressor do assédio moral.

O assédio moral pode ser encontrado em várias áreas da vida de uma pessoa e tão diverso como as possibilidades de ocorrer o assédio é também os nomes que este recebe, como por exemplo, “mobbing” na Itália, esse termo da ideia de turba ou multidão desordeira, várias pessoas contra uma só; “bullying nos Estados Unidos”, essa palavra vem do termo *bully* que tem por significado tirânico, provocador, e um verbo que dá o sentido de maltratar, tratar de maneira desumana; “acoso moral” nos países de língua espanhola; no Japão o nome dado é “ijime”, as empresas japonesas buscam estimular a competitividade entre os jovens com a ideia de que somente os melhores vencem e por fim o assédio moral tanto no Brasil como nos países de língua portuguesa.<sup>1</sup>

O importante é deixar claro que esse fenômeno que vem tomando conta principalmente do ambiente de trabalho não pode ser confundido ou entendido como simples frescuras ou de maneiras para não se querer cumprir a ordem dada pelo superior, nem pode ser confundido com agressões pontuais, que são as que não se prolongam no tempo, o estresse muitas vezes é confundido, mas é importante ressaltar que o estresse é um estado biológico e tem que averiguar a causa dessa situação para ver se caracteriza como assédio moral.

Esse tipo de assédio trás consequências e transtornos tanto para o agressor como para suas vítimas. O assédio moral é um desses fenômenos que infringem os direitos e a pessoa do trabalhador, dessa forma vale lembrar que o assédio moral no ambiente de trabalho, tem por sujeitos os trabalhadores que podem participar de maneira direta e indireta da agressão,

---

<sup>1</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

englobando todo o ambiente de trabalho e considerando, que o homem é um ser social, que a sociedade é constituída na sua maioria de trabalhadores, percebe-se que esse tipo de assédio não só ameaça a integridade do indivíduo mais sim de toda a sociedade. Hádassa Dolores Bonilha Ferreira diz “[...] quando determinada situação ameaça a integridade do princípio da dignidade da pessoa humana, toda sociedade é afetada [...]”.<sup>2</sup>

A valorização histórica do trabalho no Brasil não ocorreu muito diferente do resto do mundo, as lutas sociais, como nos países europeus, não encontravam respaldo em toda a sociedade. A evolução no aspecto histórico da importância e do valor do trabalho pode ser acompanhada pelas evoluções das constituições brasileiras, cada uma retrata como o trabalho era tratado em cada época que elas vigeram.

Na Constituição Política do Império o trabalho permaneceu sendo tarefa dos escravos, os quais não eram considerados seres humanos, mais se encontravam na condição de coisas, bens. A partir de 1888 a visão sobre o trabalho sofreu uma mudança significativa com a abolição da escravatura, passou a ser reconhecido como atividade honrada de qualquer cidadão. A Constituição de 1934 já deu maior enfoque a questão social, concedeu direitos e proteções aos trabalhadores, limitou o direito a propriedade e também organizou a representação sindical. A Carta de 1937 e 1946 também tiveram como base o dever eminentemente social, a Constituição de 1967 foi quem realmente deu um grande passo que logo depois foi concretizado pela Constituição de 1988, pois valorizou o trabalho humano como condição da dignidade humana e incorporou definitivamente a questão social no ordenamento jurídico pátrio.

Essas mudanças ocorrem por vários fatores, que podem ser tanto políticos, como econômicos, sociais dependem do período histórico que os fatos ocorrem; mais boa parte dessas transformações se da pela globalização, e é por isso que o direito precisa evoluir e se adequar as exigências de cada tempo. A globalização não é um fenômeno ressentido, o homem sempre procurou conquistar e colonizar, rompendo barreiras econômicas e atingindo o domínio jurídico de cada Estado dominado. No entanto essa alteração atingiu também o ambiente de trabalho e a situação fica ainda mais grave quando são introduzidos alguns

---

<sup>2</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª edição, Campinas, Russell Editores, 2004, p.8.

fatores, como o assédio moral que agride direta e indiretamente o ambiente e as condições de trabalho.

No Brasil, as discussões sobre o tema são muito ressonante principalmente no âmbito jurídico, alguns estudos têm surgido sobre o assunto e com isso vários abusos estão sendo detectados; como as precárias condições de trabalho, as metas impostas por algumas empresas aos seus funcionais, entre outras tantas maneiras de se assediar alguém, principalmente o trabalhador, que por necessitar muito do emprego aceita as agressões que sofre no seu ambiente de trabalho. Isso tudo ocorre pela inversão de valores que o próprio capitalismo gera, pois [...] *atribui maior valor ao lucro gerado pelo trabalho humano do que ao trabalhador que deu origem à produção*[...].<sup>3</sup>

Muitas vezes embora o assédio moral pareça um assunto distante das pessoas ou mesmo que muitas das suas vítimas não saibam ainda defini-lo legalmente, todos sabem quando estão sofrendo abusos; mesmo que não identifiquem esses abusos como assédio moral. Em um estudo feito pela médica brasileira Doutora Margarida Barreto, constatou que as próprias vítimas do assédio moral caracterizam seus agressores, no qual o chefe Pitt-Bull é aquele violento e agressivo, o Profeta é aquele que se próprio vangloria por ter a missão de enxugar a máquina demitindo indiscriminadamente, diferenciando do chefe anterior apenas no aspecto de ser mais cauteloso. O Troglodita é o chefe que não aceita discussão ou qualquer tipo de reclamação. O Tigrão esconde a sua incapacidade na sua grosseria e com isso busca que todos o temam. O Grande Irmão banca o protetor para aproximar da intimidade da vítima e na primeira oportunidade usa do que descobriu ou da confiança do trabalhador para rebaixá-lo ou demiti-lo.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed, Campinas, Russell Editores, 2004, p.33.

<sup>4</sup> Santucci, Luciana. *Assédio Moral no Trabalho*. Ed. Jurídica. 2006. p.16.



### 3. O ASSÉDIO MORAL

Para se compreender melhor o que é assédio moral, seu conceito, é importante primeiro estabelecer a diferença entre assédio moral e sexual, pois apesar de serem formas de agressão distintas, muitos têm dificuldade de discerni o que é um e outro. Respectivamente um atinge tanto homens quanto mulheres e busca com isso que a sua vítima saia do mundo do trabalho, o outro tem por vítima preferencial as mulheres e busca satisfazer a lascívia do agressor; um é gênero o outro é espécie. **O assédio sexual é crime enquanto o assédio moral não o é, sendo possível a sua reparação por meio de indenização em razão das consequências que ele traz e não propriamente por ser o assédio moral um crime.** Outro fator importante é que o assédio moral pode resultar de um assédio sexual frustrado, por exemplo, o chefe tenta abusar sexualmente de sua secretária mais ela o rejeita, diante da rejeição ele pode tanto lhe atribuir funções inferiores ao seu cargo, como humilha-la diante das pessoas entre outros meios de abuso considerando a sua superioridade hierárquica.

#### 3.1. CONCEITO

A carência de material sobre o assunto tratado vem em muito prejudicar o entendimento sobre o assédio moral e dificultar o seu conceito jurídico, que deve deixar a subjetividade o máximo possível, para que com isso se estabeleçam elementos objetivos e gerais para que se defina assédio moral juridicamente. As pesquisas desenvolvidas partem mais do campo Psicológico e do Sociológico e são desses trabalhos que se busca a base para construir um conceito jurídico.

Heinz Leymann entende que o assédio moral consiste em um psicoterror, em uma psicologia do terror onde o agressor tenta afligir, de maneira extremamente hostil, a sua vítima e a área que ele escolhe para atacar é o psicológico. No assédio moral não há basicamente agressões físicas. O agressor busca sempre o anonimato e a vítima na maioria das vezes não reage facilitando mais ainda ao agressor as suas práticas de assédio.

O assédio moral é sempre uma manipulação perversa, um terrorismo psicológico onde o agressor busca afligir a vítima. Segundo Luciana Santucci: “[...] é um processo, conjunto de atos, procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes [...]”.<sup>5</sup> Esses processos de humilhação decorrem tanto da relação patrão e empregado, que é o assédio moral clássico, como também do assédio de trabalhador para trabalhador.

Para Hádassa Dolores Bonilha Ferreira o assédio moral é:

[...] é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça [...].<sup>6</sup>

[...] é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, consistindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil [...].<sup>7</sup>

O assédio moral tem por características condutas abusivas e agressivas, que podem ser mais ou menos explícitas, possui sua origem no abuso de poder, pois mesmo que a pessoa não configure como agente agressor ela permite que tal fenômeno aconteça, figurando como espectador e colaborando com a manipulação perversa, com a comunicação hostil, com o isolamento e demais formas de paralisar e anestesiá-la a vítima. Essa manipulação perversa gera um efeito cascata e essa maneira de desenvolvimento do assédio moral merece atenção, pois se enquadra em algumas das hipóteses que estão previstas no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. Já dentro de uma empresa a caracterização do assédio moral não é muito diferente, ocorre pela imposição de políticas empresariais, pela tendência de igualar as pessoas, como se todos fossem iguais e não houvesse diferenças físicas, como de

---

<sup>5</sup> Santucci, Luciana. *Assédio Moral no Trabalho*. Ed. Jurídica. 2006. p.17

<sup>6</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed, Campinas, Russell Editores, 2004. p.37.

<sup>7</sup> *Ibidem.*, p. 49.

personalidades. Outra característica do assédio moral dentro da empresa é o estímulo a rivalidade que a própria empresa cria, todos tem medo de perder o emprego, por saberem das dificuldades de se estar desempregado e muitos em razão disso, acabam também conhecendo a dificuldade de se estar empregado.

Antes de se falar mais profundamente no assédio moral nas relações de trabalho é importante se lembrar que esse fenômeno não decorre só da relação de trabalho, podendo existir em vários ambientes da vida, como no ambiente familiar; nesse caso pode se manifestar no marido agressor que não aceita a separação e usa os filhos como chantagem. No ambiente escolar, professores agredem alunos que tal forma que sua agressão chega a ser física, essa prática é reprovada e muitos professores estão sendo processados por isso, só que a agressão nesse ambiente não ocorre só de professor para aluno pode ocorrer de um aluno para o outro, no qual o aluno na busca por seu espaço e a sua aceitação pelos demais colegas acaba se submetendo a situações humilhantes, acontece também em relacionamentos e por fim nas relações de trabalho.

### 3.2. DA OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apesar de não ser o enfoque central desse trabalho, muito importante é lembrar que o assédio moral também ocorre na administração pública. Esse fenômeno não é mérito só das empresas privadas, apesar de ser nas empresas que esse fenômeno tem mais intensidade e abrangência. Na administração pública esse fenômeno, de primeiro plano, atingiria os cargos de confiança, de gerência, que tivesse gratificação, como os cargos portariados, que diferente dos cargos de carreira, que exigem concurso público, são baseados na capacidade da pessoa desempenhar a função que lhe é dada, ou seja, um critério bem objetivo, pois primeiro o candidato passa por um processo avaliativo de conhecimento depois, já no exercício de suas funções são averiguados a capacidade e a responsabilidade que tem ao exercer seu trabalho, importantíssimo ressaltar que com isso não se quer dizer que a negligência e a prática do assédio moral também não ocorra com os servidores de carreira, já que a busca por cumprir normas administrativas é preocupação de todo servidor público, no entanto, nos cargos de confiança isso ocorre com mais frequência, pois nos cargos de confiança todos esses quesitos também são importantes, mais há um critério que é totalmente subjetivo, que é justamente a confiança e a partir daí que os problemas começam a surgir.

Ocorrem situações freqüentes de assédio moral na Administração Pública, só que diferente de algumas empresas privadas que já tem desenvolvido trabalhos preventivos para se evitar esse fenômeno do assédio moral e resguardar a dignidade e defender os direitos da personalidade do trabalhador, lógico, buscando com isso também evitar custos com indenizações trabalhistas ou ressarcimento de danos sofridos que no final tudo isso diz respeito ao lucro que as empresas tem, a Administração Pública que representa os interesses da sociedade e tem por dever resguardar os princípios constituições, dentre eles o respeito a dignidade humana não demonstra muito interesse em pelo menos reconhecer a existência dessa agressão ao servidor quanto mais prevenir. Isso muitas vezes ocorre no serviço público em razão da cultura da falta de responsabilidade que reina na Administração Pública em geral mais principalmente nos primeiros escalões dos setores diretivos.<sup>8</sup>

Um dos fatores que colabora mais ainda para essa irresponsabilidade verificada no âmbito do setor público é que ocorrendo o assédio moral em determinada seção, ou secretaria ou em qualquer departamento público, quem arcara com os custos, com o pagamento de prováveis indenizações será a administração futura, deixando o responsável no momento do acontecimento dos fatos totalmente imune, ileso. Além desse fator ainda tem a onerosidade que isso gera as cofres públicos, pois praticamente não se constata ações de regresso para ressarcir os cofres públicos de desfalques originários de ações cometidas por seus servidores, seja por responsabilidade objetiva, ou por culpa *in eligendo* ou *in vigilando* das chefias que estão mais preocupadas em galgar espaços na hierarquia administrativa e de manter seus cargos.<sup>9</sup> É claro que alguns municípios já têm demonstrado preocupação com o assédio moral na administração pública e alguns estados também já promulgaram leis que prevêm advertências e punições para quem pratica o assédio moral, mais isso ainda é pouco considerando o tamanho do Brasil, sendo necessário mesmo uma lei no âmbito federal.

### 3.3. ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS CAUSAS

Compreendido o que é o assédio moral, no que consisti e quais os ambientes que ele pode ocorrer, vamos agora dar maior enfoque a esse fenômeno que cresce ao longo dos anos,

---

<sup>8</sup> Felker, Reginald Delmar Hintz. *O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho*. – São Paulo: LTr, 2006.

<sup>9</sup> *Ibidem.*, p. 209.

principalmente no ambiente do trabalho onde todos competem entre si, à competição é regra e diante disso desencadeia agressões tanto pelo empregador como pelo empregado.

A evolução do assédio moral no trabalho é percebida pelas próprias mudanças em seu conceito e na maneira de se entender. Antigamente para que existisse o assédio moral era necessário o objetivo de destruir a vítima e que tivesse duração no tempo, ou seja, fosse um conjunto de agressões e não somente uma isolada. Para os suecos os requisitos são praticamente os mesmo, pois para eles é indispensável para a configuração do assédio moral que a violência seja de maneira regular, sistemática e que dure no tempo durando pelo menos 6 (seis) meses. Para os brasileiros e demais povos o conceito de duração e frequência é mais amplo, pois às vezes a agressão pode ser por um período curto mais que atinge várias vítimas em determinadas situações, como pode ocorrer no caso da entrevista para emprego. Antes de preocupar-se com o tempo muito melhor é analisar o fato em si, é preciso verificar duas situações, a primeira é se o que foi dito foi realmente com a intenção de humilhar, de agredir, de realmente causar desconforto, outro ponto é que se a pessoa que foi vítima da agressão se sentiu mal com aquilo, se encarou aquela atitude de seu superior ou de seu colega de maneira agressiva ou não.

A humilhação é a arma principal do agressor, no entanto se percebe uma dificuldade de defini-la na agressão. A humilhação é tudo o que afronta, que abate e que se submete, mais o problema esta justamente na maneira de cada um reagir a determinadas situações, pois numa mesma situação um pode se sentir magoado enquanto que para o outro não teve a menor importância. É preciso identificar o assédio moral nas relações de trabalho, pois ele acontece quando a dignidade do trabalhar é violada por condutas abusivas no próprio contexto profissional, por contexto profissional se entende toda a atmosfera complexa que se desenvolve enquanto se trabalha.<sup>10</sup>

As causas do assédio moral são várias, sabe-se que desde os primórdios existe o assédio moral, o que pode variar é a intensidade dos motivos, razões para o assédio moral não faltam dentre elas tem-se a resistência ao novo, a competitividade desenfreada, medo de perder o emprego entre outros. Esses fatores tendem a aumentar e as doenças profissionais, também a depressão e as angustias são males que se relacionam as novas políticas neoliberais.

---

<sup>10</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed, Campinas, Russell Editores, 2004. p. 43.

Para caracterizar o assédio moral é imprescindível que as agressões, que o processo assediador ocorram durante o exercício do trabalho, para que não seja confundida com questões pessoais que podem surgir no ambiente de trabalho. E outro fator importante é a intencionalidade do ato, se o agressor esta com intenção ou não de atacar a dignidade da pessoa de quem ele esta agredindo e esse fator é verificado pela repetição e duração no tempo das condutas abusivas.

O Estado tem o dever de coibir esses tipos de situações onde o trabalhador tem a sua honra agredida e isso se da por atividade legislativas que prevejam medidas protetivas, que resguarde o trabalhador das conseqüências tanto físicas como psicológicas que o assédio moral gera, é necessário leis que garantam ao trabalhador o exercício de seu trabalho de maneira digna e respeitável. As poucas legislações sobre o tema tratam especificamente do assédio moral no campo do setor público, regulando as relações entre funcionários públicos superiores e subordinados nada ainda muito significativo na área trabalhista.<sup>11</sup>

As causas do assédio moral são muitas, podem se iniciar com o preconceito, a inveja, a ambição, todos esses fatores totalmente humanos podem levar alguém a ser o agente ativo do assédio moral, agora as causas que podem levar a pessoa a ser agente passivo, são normalmente coisas valorativas para uma sociedade, na maioria das vezes a pessoa é criativa, dinâmica, que cumpre com seu horário de trabalho e com as funções que lhe são designadas, pode ser uma pessoa alegre, simpática que conquista facilmente as pessoas, as vítimas do assédio moral são sempre aquelas que se superam, que se destacam e é por se destacarem que geram as causas do assédio moral pelo lado do agressor. Por exemplo, a empresa tem uma funcionária excelente que se destaca no seu trabalho, só que essa funcionária e gorda ou obesa, diante desse fato ela começa a sofrer assédio moral por parte da sua chefe por achar que o seu cargo pode ser ameaçado por aquela funcionária que vem se destacando, então a chefe começa a usar dos quilos a mais da sua colega de trabalho para enfraquecer a sua alto estima, passando a chamá-la, de gorda, de baleia assassina dentre tantos outros adjetivos até que ela consiga o que quer, que se resume justamente a tirar aquela pessoa do caminho.

---

<sup>11</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed, Campinas, Russell Editores, 2004. p.41.

Diante desses fatos é que as conseqüências tanto jurídicas como não começam a surgir, conseqüências essas que serão trabalhadas mais na frente.

### 3.4. TIPOLOGIA E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) estabelece um conceito sobre os sujeitos da relação de emprego que são o empregado e o empregador. Em seu art. 2º define empregador é *“à empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”*, e no art. 3º define empregado como sendo a *“pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*.<sup>12</sup> Isso sem descartar as outras hipóteses previstas em lei nas quais ocorrem a equiparação ao empregador como é o caso do superior hierárquico. Importante deixar bem claro que essas posições de empregador e empregado não quer dizer diretamente que um é o agressor, ou seja o sujeito ativo do assédio moral e o outra a vítima, sujeito passivo do assédio respectivamente, como se verá, o assédio moral nas relações de trabalho podem ocorrer tanto de empregador para empregado, como de empregado para empregado ou até mesmo contra superior hierárquico o que raro, mais pode existir.

São três os sujeitos do assédio moral; o agressor, os espectadores e a vítima. Sabendo-se que os sujeitos do assédio moral são três e tomando conhecimento de algumas das características e causas que podem levar ao mesmo, verificar-se-á também os tipos de assédio moral, que podem ser vertical e estratégico, horizontal e ascendente. Essa classificação é importante, pois facilita a identificação no assédio moral no caso ocorrido.<sup>13</sup>

O vertical e estratégico é o mais comum, é o praticado por um superior hierárquico por isso recebe o nome de vertical é usado como estratégia para reduzir o número de empregados, com a agressão buscar-se-á que o empregado demita-se diminuindo o contingente de funcionários e também os custos da demissão sem justa causa. HÁDASSA DOLORES, já define essa relação como descendente ou assimétrica, já que emana da hierarquia.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

<sup>13</sup> Santucci, Luciana. *Assédio Moral no Trabalho*. Ed. Jurídica. 2006, p. 31-33.

<sup>14</sup> *Op. Cit.*, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, p. 51

O horizontal é aquele que decorre dos próprios colegas com mesmo grau de hierarquia, hoje em dia a competitividade, o medo de perder o emprego, por exemplo, leva os empregados a verem seus colegas de trabalho não mais nessa situação mais vê-los como concorrentes, inimigos. HADASSA DOLORES, da a nomenclatura para esse caso de forma horizontal ou simétrica, pois são desenvolvidas entre os próprios colegas de trabalho.<sup>15</sup>

O ascendente já é mais raro, ocorre nos casos em que um colega é promovido sem que os demais saibam gerando assim dúvidas a respeito da qualidade ou merecimento deste. HADASSA DOLORES, neste caso usa também a mesma nomenclatura, no entanto complementa mais ainda seu entendimento, pois deixa claro que essa forma de assédio ocorre *quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados*.<sup>16</sup> Muitas vezes essa situação pode ocorrer também por acusações falsas de assédio sexual para tentar dessa forma minar a moral do superior ou então pode ocorrer também quando um grupo de funcionários se reúnem para “tirar” ou “boicotar” o chefe, aquele superior hierárquico que tem incomodado, e essa incomodo pode vir de vários fatores como por exemplo um bom trabalho desempenhado e a exigência de que todos trabalhem, esse problema ocorre muito em repartições públicas.

Já compreendidos os tipos de assédio moral e sabendo quem pode ser seus autores buscar-se-á agora conceituar cada um e dar algumas características individuais e o papel que cada um tem na agressão:

a) **O Agressor;** é o agente ativo, aquele que agride a vítima, que escolhe as opções e os meios mais agressivos para golpeá-las, o agressor não demonstra sentimento de culpa pelo contrário se convence que está fazendo a coisa certa e que o vilão da história é o agredido que fica posando de vítima.

O agressor usa de várias estratégias, começando pela escolha da vítima e exclusão do grupo, porque daí ela vai estar sozinha provavelmente não vai ter ninguém para defendê-la ou mesmo para ver as agressões que a vítima tem sofrido. Esse é o início e vai até o objetivo

---

<sup>15</sup> Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha, *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, 1ª ed, Campinas, Russell Editores, 2004, p. 51.

<sup>16</sup> *Ibidem.*, p.53.



final que o de se livrar da vítima, o agressor ira usar de todos os meios para vê-la demitida por justa causa, que pode ser por incompetência ou falta de adequação ao serviço e moldes da empresa dentre tantos outros, ou para que ela se sinta forçada a pedir demissão.

b) **Os Espectadores**; essas pessoas podem ser tanto os próprios colegas da vítima, como superiores ou outros que querendo ou não participam dessa violência. São aqueles que apesar de não estarem diretamente envolvidos na agressão participam de maneira passiva ou ativa, um peca pela omissão enquanto o outro já tem o interesse de contribuir com o agressor, levando adiante as humilhações confrontando lateralmente a vítima.

c) **A Vítima**; normalmente são pessoas responsáveis, habilidosas, que são ingênuas e por isso não estão o tempo todo preocupada em atacar ou se defender, que se destacam principalmente no seu ambiente de trabalho, mais também da sociedade e na sua vida pessoal, ou seja, ela vai sempre incomodar o agressor justamente por ter algo a mais e por ter algo que o agressor não tem e que deseja tirar. Para conseguir o agressor usara de manobras perversas atacando a alto-estima da vítima, fazendo com que ela não acredite mais em si. O agressor dificilmente atacara a vítima fisicamente ou de maneira ampla, ele vai procurar resguardar o seu assédio para que com isso a pessoa agredida fique desacreditada perante os outros.<sup>17</sup>

Assédio moral significa “perseguir com insistência, molestar”, excluindo desse conceito situações que configuram verdadeiro abuso moral. Buscando evitar esses tipos de abuso, no contexto jurídico o conceito de assédio moral devera ser mais amplo englobando situações como, por exemplo, a humilhação que uma pessoa sofre na entrevista de emprego.

### 3.5. CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os efeitos do assédio moral são tanto físicos, como psíquicos, emocionais e sociais. Os distúrbios sofridos podem geram problemas digestivos, respiratórios, depressão, insônia, vertigens. Os problemas familiares se agravam, pois as pessoas muitas vezes usam a família como válvula de escape de suas frustrações e baixa auto estima, crise existencial tudo isso atrapalha também o convívio social, e num contexto mais amplo acaba gerando um

---

<sup>17</sup> Santucci, Luciana. *Assédio moral no trabalho*. Ed. Jurídica, maio de 2006.

desconforto em toda a sociedade, pois as pessoas acabam ficando inseguras e desacreditadas em si mesmo.

De maneira mais profunda é importante ter conhecimento que as conseqüências do assédio moral não se limitam ao ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador que esta sendo vitima do processo destrutivo, sua esfera social também é ameaça, isso sem falar nas *conseqüências econômicas do fenômeno sobre o empregado, a empresa e a sociedade*.<sup>18</sup>

As conseqüências econômicas são realmente preocupantes, pois a maioria das vitimas do assedio moral acabam saindo dos seus empregos com desgaste físicos e mentais não apresentando menor condição de se recolocar no mercado de trabalho. A maioria das vitimas do assédio moral são demitidas da empresa onde trabalham ou simplesmente são desligadas do quadro funcionários, alguns são demitidos devido a falhas que muitas nem explicadas são ou que decorrem do própria assédio moral que deixa a vitima transtornada, outros chegam a um limite; que acabam por se demitirem. Essa é a maneira que as empresas melhor preferem pois é a mais econômica, já que os encargos trabalhistas são bem menores e por fim quando a vitima resiste a todas essas opções acaba sendo colocada em pré-aposentadoria.

A empresa sente tanto quando a vitima do assédio moral os danos e conseqüências, pois essas atingem direto o lucro da empresa pois já foi comprovado que o ambiente de trabalho tem que um lugar saudável, onde as pessoas se sintam bem para trabalhar, um ambiente onde o assedio moral é presente atinge todos que acabam sendo espectadores e muitas vezes co-participantes gerando grandes custos para a empresa devido a baixa de produtividade e também os cortes dos benefícios que muitas vezes servem como incentivos ao trabalhador e por fim na formação de pessoal que acaba gerando custos pois a todo tem que estar contratando e treinando novos trabalhadores. Sem falar que as empresas respondem pelas conseqüências direta da violência no interior dela justamente pelos fatos já mencionados e os artigos 927, 932 e 933 do Código Civil Brasileiro que prevê e reconhece a responsabilidade do empregador indenizar a vitima pelos danos sofridos pelo empregado que foi assediado. A Constituição também vem proteger as vítimas de danos garantindo em seu artigo 114, inciso IV<sup>19</sup> o direito a ação de indenização por dano moral e, ou patrimonial

---

<sup>18</sup> *Op. Cit., Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, p.69

<sup>19</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

decorrente da relação de trabalho. E quanto ao agressor o que a lei tem previsto, tendo ele sido identificado pode ser demitido por justa causa por se enquadrar em uma das hipóteses do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, e o interessante é que a empresa condenada a pagar indenização por dano moral poderá ajuizar ação de regresso em face daquele empregado que praticou o assédio moral, o sujeito ativo da ação de agressão.

Diante desses fatos é fácil perceber que as maiores consequências econômicas atingiram a sociedade, pois se as vítimas saem dos seus empregos sem a menor condição de encarar o mercado de trabalho por não estarem gozando de plena saúde física nem mental, essas pessoas acabaram gozando de benefícios previdenciários temporários ou até mesmo permanentes pelas incapacidades adquiridas, ou seja, nesse caso quem vai se sobrecarregar é a querida Previdência Social que tem que suportar aposentadoria antecipada, gasto com médico, indenizações pelo desemprego, pois a um aumento de custos em aposentar alguém antecipadamente por consequência de uma grave agressão psicológica sofrida no trabalho, do que alguém que se aposenta dentro da idade prevista depois de já ter contribuído com a Previdência Social por toda uma vida de trabalho. Analisando essas informações diante dos aspectos da previdência no Brasil nos dias de hoje, falasse que a previdência já morreu e esqueceram de enterrar, a expressão parece coloquial demais para um trabalho acadêmico mais vem acalhar perfeitamente a situação atual, tanto é que a reforma previdenciária teve como objetivo evitar que a Previdência Social fosse engolida pelas próprias despesas que tem para arcar, agora imagine como ficaria a situação com o crescimento do assédio moral, o que apesar de existir a muito tempo pode ser tranquilamente definido como o mal desse século e dos próximos a previdência não suportaria e não só a previdência a sociedade em geral.

A consequência social começa quando a vida da vítima é atingida, já que normalmente essa tem família para sustentar, desencadeando um processo de sofrimento e destruição muito grande, pois a família da vítima assim como ela também sofre muito, pois muitas vezes estão alheios ao que vem acontecendo, a vítima fica fragilizada, irritada, sensível, chorosa e acaba muitas vezes por se fechar nesse mundo de sofrimento, por achar que consegue suportar sem ajuda de ninguém ou então ocorre o pior, a vítima acaba transpondo as agressões sofridas a sua família, gerando todo um desequilíbrio que pode chegar a separações ou até mesmo a vítima se suicidar por não suportar a pressão que o assédio moral gera justamente por atingir a dignidade da pessoa humana que um direito resguardado pela própria Constituição Brasileira.

#### 4. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL

As consequências jurídicas do assédio moral são a rescisão indireta<sup>20</sup> ou despedida indireta<sup>21</sup> e o dano moral. Tanto uma como a outra decorre da agressão que o assédio moral provoca e na busca de se livrar daquela agressão ou de pelo menos ver os danos sofridos reparados:

a) **Despedida Indireta**; o normal seria que toda rescisão de contrato de trabalho fosse direta, não se falando no caso contrário, no entanto a rescisão indireta não há propriamente uma dispensa do trabalhador, o que ocorre é que o empregador cometera algum ato que cominara na saída do empregado. É importante nesse caso que o empregado avise o empregador da sua saída e dos motivos porque ela se deu, se não pode o empregador alegar abandono de emprego. O empregado não deve continuar trabalhando, pois pode-se entender com essa atitude que houve o perdão e deve ajuizar ação na Justiça do trabalho e postular a despedida indireta do contrato de trabalho pois essa é a única forma de verificar se houve justa causa para a rescisão por parte do empregador.

O artigo 483 da CLT em suas alíneas prevê as hipóteses de rescisão indireta, a primeira se refere aos serviços prestados pelo empregado, o empregador não pode exigir serviços que sejam superiores as forças do empregado, entendendo-se por força tanto a física como a intelectual, pois ninguém é obrigado a fazer o que não está apto a fazer.

---

<sup>20</sup> Nomenclatura tirada da obra de Sergio Pinto Martins, direito do trabalho. – 22 ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

<sup>21</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

A exigência de serviços defesos por lei, como aqueles que a legislação proíbe, por exemplo, serviços perigos, trabalho noturno e serviços insalubres, também fazem parte das hipóteses do artigo supra. O terceiro caso diz respeito a se exigir serviços que contrariam os bons costumes, à moral. A quarta hipótese já trata das exigências que estão alheios ao que o contrato de trabalho estabelece, por exemplo, um marceneiro e contratado para esse fim, logo depois de começar a trabalhar seu patrão começa a exigir que o empregado preste serviços de pedreiro. Esses casos estão previstos na alínea, *a* do artigo 483 da CLT, veja-se:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

A quinta hipótese vem prevista na alínea *b*, e busca proteger o empregado dos rigores excessivos que são impostos pelos superiores hierárquicos, penalidades que excedem a falha do empregado, um completo abuso de poder e autoridade. A outra hipótese trata dos casos do empregado forçado a trabalhar em local que pode oferecer perigo de mal considerável, riscos a saúde, a vida, ou a integridade física. A sétima diz respeito ao não cumprimento por parte do empregador do contrato de trabalho, nesse caso a principal razão que daria margem a rescisão indireta seria o fato do não-pagamento dos salários do empregado, importante esclarecer nesse caso que o não depósito do FGTS durante o pacto laboral não caracteriza como motivo sólido para a rescisão indireta pois o empregado só pode levantar tal importância depois de finda a relação de trabalho.

Na alínea *e* consta a oitava hipótese que é *“praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”*;<sup>22</sup> atos que afetem a honra, injúrias, calúnias, difamação, pois esses atos despertam comentários maledicentes que podem afetar a dignidade da pessoa do empregado. A nona hipótese já prevê situações extremas, acontecimentos que chegam a agressões físicas que o empregador pratica contra o empregado, lógico ressalvado os casos de legítima defesa, própria ou de outrem. Como última situação tem-se o fato do empregador reduzir o trabalho do empregado, de tal modo que afete sensivelmente a importância dos salários.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

<sup>23</sup> Martins, Sergio Pinto, *Direito do trabalho*. – 22 ed. – São Paulo: Atlas, 2006. p. 369.

Todas essas hipóteses de rescisão indireta estão direta e indiretamente ligadas ao assédio moral, pois exigir do empregado serviço para o qual ele não foi contratado ou o qual ele não tem qualificação para tal ou suas qualificações são superiores ao serviço que lhe foi imposto são armas usadas pelo agressor para minar a sua vítima, para que a vítima se sinta desvalorizada e a sua auto estima seja diminuída. Exigir serviços que agredam a moral ou que coloquem em risco a saúde e a própria vida do empregado seria um dos passos que o agressor utilizaria para obrigar o empregado a pedir demissão, pois assim seria menos oneroso para o empregador do que se ele demitisse o empregado, não cumprir o que está no contrato não pagando o salário é uma maneira de humilhar mais ainda o empregado, pois sem dinheiro ele não terá como sustentar a sua família nem honrar com os compromissos financeiros adquiridos.

Portanto a despesa indireta é consequência jurídica do assédio moral, tendo previsão legal. Pois cada irregularidade que o empregador comete tem que ser o suficiente para abalar o empregado ou para que a permanência dele no local de trabalho seja insustentável, são fatos que duram no tempo, tem uma certa continuidade e tem por único objetivo atingir diretamente a dignidade da pessoa humana, ficando bem claro o assédio moral.

b) **Dano Moral**; de início pode-se até dizer que o assédio moral não tem previsão legal, o que como regra geral é uma ideia válida por não haver legislação que aborde especificamente esse assunto. No entanto a Constituição Federal garante o respeito à dignidade da pessoa humana, assim como a cidadania, a imagem e assegura no caso transgressão de algum desses direitos a indenização dos danos sofridos, conforme consta no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal veja-se o que diz:

Art. 5º.

[...]

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.<sup>24</sup>

O dano moral é uma consequência jurídica do assédio moral e sem dúvida é o que traz mais transtornos tanto para provar-lo como para ser indenizado. O dano moral pode ser direto

---

<sup>24</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

ou indireto mais essa é uma distinção simplesmente doutrinária, em dano moral puro ou direto e dano moral indireto ou reflexo, o que ira diferenciar um do outro é o nexo causal. No primeiro caso o dano causado atinge diretamente a pessoa da vítima, sua personalidade, no segundo caso o dano ocorreria pelos reflexos patrimoniais decorrente das violações de natureza moral ou também reflexos morais que decorressem de uma infração de natureza patrimonial, na verdade tanto um como o outro acaba decorrendo de danos patrimoniais materiais.<sup>25</sup>

Mais tratando de dano moral, em breves considerações para facilitar a compreensão do que é dano moral e de como ele se caracteriza com consequência jurídica do assédio moral, importante primeiro entender as fases evolutivas do reconhecimento do dano moral, como ele chegou ao que se entende por dano moral hoje e como tudo isso tem haver com o assédio moral.

O processo de reconhecimento e aceitação do dano moral passou por algumas fases na sua evolução, essas fases são importantes para melhor se compreender o que é o dano moral, quando ele ocorre e a respeito da indenização ou ressarcimento.

A primeira fase foi a da corrente negativista nesta fase a reparação do dano moral não era nem reconhecida, negava-se a indenização por dano moral alegando falta de legislação específica e também com base em alguns argumentos como por exemplo, a falta de efeito penoso duradouro; a dificuldade em se descobrir o dano; a impossibilidade de se avaliar o dano em dinheiro; o ilimitado poder que seria conferido ao juiz e a impossibilidade de se provar o dano moral.<sup>26</sup> Hoje fica claro que essas objeções não são consistentes e percebe-se que o dano moral teve como primeiro desafio vencer o conservadorismo da época dos operadores jurídicos o que não era uma batalha fácil visto que era uma questão totalmente ligada a formação jurídica da época. Com muita persistência as orientações sobre o assunto começaram a modificar e evoluir, mais ainda de maneira não satisfatória.

A segunda fase admitia a reparação por dano moral mais havia condições para que isso ocorresse, era necessário que o dano decorresse de dano patrimonial ou fosse expressamente

---

<sup>25</sup> Felker, Reginald Delmar Hintz, *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho*: - São Paulo: LTr, 2006.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p30.

previsto em lei. Aos poucos decisões diferenciadas do regime anterior foram surgindo e a percepção que o direito é dinâmico e que não se pode acomodar em doutrinas e jurisprudências que não acompanham o desenvolvimento da sociedade e do direito, desse modo começou a se entender que se os reflexos do dano moral atingissem o patrimônio da vítima este sim poderia ser indenizado e se a reparação estivesse prevista em lei também, não se aceitava a aplicação da indenização ao dano moral puro.

O reconhecimento da reparação do dano moral puro à pessoa física caracterizou a terceira fase da evolução do dano moral. Um passo grande tinha sido dado, o reconhecimento de que a pessoa física ou natural tinha o direito de ter reparada a dor e o sofrimento que ela tenha sofrido injustamente. O dano moral passou a ser visto mais precisamente como uma dor, um sofrimento da pessoa física, não se considerava ainda a violação aos direitos próprio à personalidade da pessoa física. Depois com a evolução do conceito novas concepções surgiram e compreendeu-se que o dano moral vai muito além da ocorrência de dor e sofrimento, pois em alguns casos ele ocorria mesmo sem a presença desses dois elementos. A angústia, a baixa auto-estima, a violação a intimidade, a imagem tudo isso caracterizava violação dos direitos personalíssimos, agora o conceito do dano moral visava a defesa da personalidade do ser humano. Essas definições surgiram de varias controvérsias doutrinarias e jurisprudenciais que foram postas um fim com a Constituição Federal de 1988 que o consagrou como meio de defesa do Direito Fundamental da Personalidade.

A quarta fase do dano moral trouxe uma nova discussão sobre o tema, pois se o dano moral garantia a defesa do direito a personalidade do ser humano a questão que se suscitava era se o dano moral estendia-se à pessoa jurídica. Dois entendimentos surgiram, um era a favor, pois o dano moral não se tratava somente de dor física, mais era um ataque direto a bens jurídicos mesmo que insuscetíveis de apreciação econômica. O entendimento contra era no sentido de que o dano moral era concretizado apenas contra a pessoa física ou natural. Por fim a Súmula nº. 227 do STJ, veio finalizar a discussão quando entendeu que a pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

A quinta fase veio tratar dos danos morais devidos a coletividade, tendo sido aceito o dano moral também com relação a pessoa jurídica ficou claro que a própria coletividade poderia ser alvo de ilicitudes cometidas tanto por pessoas físicas como jurídicas, passando a agressão a ser de ordem social. O trabalho escravo passou a ser entendido como um dano a



coletividade, assim como todos os atos que violassem ou desrespeitassem as regras que defendem o meio-ambiente, como os da credibilidade pública e do convívio social. Hoje já se presencia a indenização por dano moral tanto nos casos de violação dos direitos do empregador como do empregado, tanto os que atingem pessoas físicas, como jurídicas e a coletividade.

Diante desse comentário sofre as fases de evolução do dano moral fica claro que ele é uma consequência jurídica do assédio moral, já que o assédio moral ataca diretamente o que o dano moral visa resguardar que é a dignidade da pessoa humana ou a defesa dos direitos da personalidade que são garantidos constitucionalmente, como já visto o assédio moral não atinge só o ambiente de trabalho, mais também o ambiente escolar, familiar, atingindo assim toda a coletividade, razão porque quando se é vítima do assédio moral o meio para ver o dano sofrido reparado é a ação de indenização por danos morais.

Compreendido o que é o dano moral, o seu processo de evolução e a importância dele na defesa das vítimas do assédio moral, tratar-se-á agora do que a legislação brasileira diz a respeito do dano moral. A verdade é que esse assunto foi pouco tratado pela legislação trabalhista específica, tendo maior enfoque recentemente, mais veja-se no campo constitucional o que vem previsto.

No primeiro artigo da Constituição de 1988, mais conhecida como a Carta da Cidadania já prevê como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, é importante lembrar mais uma vez que o assédio moral ataca principalmente a dignidade da pessoa humana, ou seja, agride um direito resguardado constitucionalmente, deixando claro a gravidade desse fenômeno em qualquer ambiente mais principalmente no local de trabalho e com base nisso que a Constituição em seu art. 225 preocupou-se em garantir ao trabalhador um ambiente equilibrado e sadio, mais em caso de violação desse meio consagrou a responsabilidade objetiva por danos morais decorrentes de qualquer natureza, o artigo 37, § 6º diz:

Art. 37, § 6º. As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes nessa

qualidade causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.<sup>27</sup>

No âmbito da Legislação Civil, o novo Código Civil Brasileiro dedicou um capítulo aos Direitos da Personalidade, em seus artigos 12 e 21 garante o direito de se exigir o fim da lesão sofrida e o direito de reclamar perdas e danos, resguarda a vida privada da pessoa física e garante que a requerimento do interessado o juiz adotara as medidas cabíveis para cessar ato que viole a dignidade da pessoa humana. Finalmente em âmbito infraconstitucional o dano moral foi consagrado pelo artigo 186 do Código Civil de 2002:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.<sup>28</sup>

No nível da legislação trabalhista, onde se esperava um melhor tratamento do assunto é onde se encontra menos matéria sobre o assunto. A Consolidação das Leis do Trabalho não traz condicionamentos expressos sobre o dano moral nem sobre o assédio moral, a não ser vagas referencias quando trata das causas consideradas justas da rescisão contratual pelo empregado, também não poderia se esperar muito de um texto consolidado em 1943 recepcionado pela Constituição Federal de 1988, pois nessa época como visto nas fases da evolução do dano moral a responsabilidade de se indenizar o dano moral no trabalho estava na sua fase inicial, dando os primeiros passos. Como as hipóteses previstas pelo artigo 482 da CLT já foram abordadas quando tratado da rescisão contratual por parte do empregado que também é uma consequência jurídica do assédio moral. Abordar-se-á o artigo 373 – A da CLT que foi acrescentado em 26 de maio de 1999, o qual veio apresentar medidas de proteção a mulher, pois a pesar do assédio atingir tanto homens como mulheres, a mulher diante do preconceito que até os dias de hoje são grandes e constatados freqüentemente, pois se sabe que a mulher tem dupla jornada de trabalho, que a mulher ganha menos que homens desempenhando a mesma função com a mesma responsabilidade, que a mulher muitas vezes tem que passar por exames médicos para atestar se esta grávida ou não antes de ser contratada, dentre tantos outros fatos que caracterizam não só o preconceito mais a própria pratica do assédio moral, esses casos foram previstos em lei, veja-se o que diz o artigo 373 – A:

---

<sup>27</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

<sup>28</sup> *Idem*.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - **recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez**, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (grifo nosso)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - **exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego**; (grifo nosso).

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.<sup>29</sup>

Esse artigo não vem estabelecer privilégio para a mulher nem ressaltar discriminação entre homem e mulher, busca justamente o contrario, com base no princípio constitucional da igualdade que deve considerar os iguais em situações iguais e os desiguais em situações desiguais, busca proteger a dignidade da mulher quando vê seus direitos sendo violados por puro preconceito ou por estarem sendo vítimas diretamente do assédio moral.

#### 4.1. DA PROVA DO DANO MORAL CAUSADO PELO ASSEDIO MORAL NO CAMPO TRABALHISTA E DO PRÓPRIO ASSÉDIO MORAL

O legislador brasileiro tratando de valoração da prova adotou o Sistema de Persuasão Racional do juiz, ou seja, de livre convencimento do juiz, que apesar de livre não deixa de ser racional conforme as provas que constarem nos autos. Quanto material de valoração da prova não tem uma prova mais valorosa do que a outra, as provas possuem um mesmo valor e servem para esclarecer o juiz dos fatos e para justificar e motivar a sua decisão, isso não quer dizer impor uma decisão, sendo isso muito bom, pois o juiz não se vê amarrado, tem liberdade para agir.

Essa questão do sistema adotado pelo legislador brasileiro quanto a valoração da prova é muito importante, pois, quando se trata de provar o assédio moral a vítima encontra um

---

<sup>29</sup> Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

grande problema, já que muitas vezes essa não é uma missão fácil dado a natureza do assédio moral que é justamente a de não deixar pistas nem testemunhas, é um ataque silencioso que vai se generalizando. A matéria probatória desse fenômeno gera controvérsias sobre o assunto, pois levando-se em conta que um dos critérios do assédio moral para sua caracterização é que a pessoa se sinta ofendida, esse fato pode levar a um entendimento que seja necessário para configuração do assédio moral um exame técnico e psíquico-emocional que terá que ser efetuado por alguém capacitado na área, esse entendimento surge principalmente por todos serem diferentes e terem diferentes maneiras de reagir a determinadas situações, uns agüentam mais outros menos.

A questão que Reginald Felker levanta é se realmente o fator do exame técnico seria um fator principal para a averiguação do assédio moral, para ele o conjunto da circunstâncias do caso concreto já seriam suficientes para que o julgador concluísse se é caso de assédio moral ou de simples dano moral decorrente de ato isolado. A realização de uma perícia só serviria para prolatar a decisão e a solução do feito, trazendo muito mais transtorno a vítima sem qualquer justificativa jurisdicional. Para Felker todos os atos, as circunstâncias, o conjunto das condutas já seriam *“elementos necessários e suficientes para se distinguir de um simples dano moral, decorrente de um ato isolado, e um assédio moral, com as características que lhe são conferidas, pela doutrina, legislação e jurisprudência”*.<sup>30</sup>

Dura batalha já é enfrentada para se provar o assédio moral e diferente não é quando se trata de provar o dano moral causado pelo assédio no campo das relações de trabalho. O primeiro problema surge com relação ao ônus da prova, essa matéria tem suscitado varias controvérsias em processos que envolvem a compensação de danos morais. As dúvidas são duas, ou seja, se a compensação por dano moral deriva de uma responsabilidade extracontratual ou contratual.

Se for extracontratual a responsabilidade o ônus da prova será do ofendido que normalmente é o empregado, com base no artigo 186 do Código Civil que diz: *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”* e do artigo 187 que diz: *“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente*

---

<sup>30</sup> Felker, Reginald Delmar Hintz, *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho*: - São Paulo: LTr, 2006. p. 214.

*os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*”<sup>31</sup>, desse modo o empregado terá que provar o dano sofrido mais o nexo de causalidade entre o ato do ofensor e o dano supostamente causado por este ao empregado. Sendo esse entendimento aceito o empregado encontrará grandes dificuldades em provar o assédio moral, quando mais seu dano, já que o assédio moral é uma agressão que usa justamente do medo da vítima em perder o emprego ou de se ver “queimada” no mercado de trabalho, para ocultar-se normalmente o agressor age no momento que ninguém esta vendo para que não haja testemunhas, até mesmo as agressões verbais muitas vezes são ocultadas pelo agressor, falando diretamente para vitima em voz baixa, para que mesmo que essa chegue a dizer algo fique desacreditada.

Quanto aos efeitos danosos que o assédio moral traz esses é que são mais difíceis de provar, pois atingem a vitima gradativamente, surge aos poucos, seus danos na maioria das vezes são confundidos com meras indisposições e muitas vezes não são diagnosticados como consequência de uma agressão mais precisamente do assédio moral, e quando ainda são diagnosticados são entendidos como estresse normal de um ambiente de trabalho que se percebe que a pessoa esta sendo vitima do assédio moral esse fenômeno que tem crescido justamente pela grande falta de conhecimento a seu respeito.

Se contratual o ônus da prova devera ser do ofensor, que normalmente é o empregador, com base nesse entendido que vem alicerçado no artigo 389 do Código Civil Brasileiro que diz: *Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado*<sup>32</sup>, o empregador é que precisará provar que as acusações feitas a ele não procedem, ao empregado, resta apenas atestar a existência do contrato e do fato.

Mais em se tratando de relações de trabalho as violações sofridas tanto pelo empregado como pelo empregador na vigência do contrato de trabalho, a responsabilidade é de natureza contratual, o contrato de trabalho impõe aos empregadores e prestadores de serviços em geral deveres que partem do principio da probidade, da boa-fé, do mutuo respeito e obediência aos preceitos constitucionais, pois como já visto o contrato de emprego gera a

---

<sup>31</sup> <http://www.presidencia.gov.br/legislacao/> , acessado em 18/06/07, às 17:50.

<sup>32</sup> *Ibidem*

responsabilidade objetiva que decorre de lei e é aquela que independe de culpa, o próprio ato ilícito é uma violação contratual que causa o deslocamento do ônus da prova para o ofensor.<sup>33</sup>

Porem existe casos que podem advir a indenização dos danos morais advindos de uma futura ou pretérita relação de trabalho, mais o que deve ter por certo, que já esta consagrado jurisprudencialmente e doutrinariamente é que o dano moral nos casos de relação do trabalho independe da necessidade de se provar o dano, fazendo-se necessário a comprovação do fato.

#### 4.2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO QUE SÃO AFRONTADOS DIRETAMENTE PELO ASSÉDIO MORAL

Considerando que o dano moral busca reparar a dor sofrida e resguardar direitos, também se faz necessário citar alguns princípios que norteiam o direito do trabalho que também se relacionam com a busca para evitar e proteger os trabalhadores do assédio moral. Para se tratar de alguns princípios importante é preciso primeiro compreender o que é o princípio ou o que são os princípios. Para César Luís Pacheco Glöckner: *“princípio é o ponto em que alguma coisa teve início, como simples interpretação gramatical, mas para as ciências significa o ponto de partida, como também o ponto de chegada, como em uma órbita planetária”*.<sup>34</sup>

O princípio da boa-fé é um dos principais princípios do direito em geral, pois significa que na celebração de contratos e de seus negócios as condutas dos celebrantes ou dos participantes do acordo devem ser ética, leal e honesta. Esse princípio tem ampla aplicação nas relações trabalhistas pelo constante relacionamento entre empregado, empregador e as partes envolvidas na negociação coletiva. Pois garante os deveres e direitos de ambas as partes o empregado faz a sua parte de desempenhar seu trabalho de maneira eficaz e competente e o empregador proporciona condições para o desempenho das tarefas. O princípio da boa-fé é muito importante para esse trabalho, pois ele tem por conteúdo moral a situação fática, e o assédio moral desrespeita esse princípio.

---

<sup>33</sup> *Ibidem*, O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho. p 77.

<sup>34</sup> Glöckner, César Luís Pacheco. Assédio moral no trabalho. – São Paulo:IOB Thomson, 2004, p. 31.

O princípio da não-discriminação ataca duramente o assédio moral, pois o mesmo começa com um ato de discriminação, de rejeição que pode ser motivado por inveja, pelo medo dentre tantos outros fatos. Esse princípio busca erradicar o preconceito no ambiente de trabalho, deixando claro que ao empregador teve tratar seus funcionários de maneira igualitária, os benefícios concedidos devem ser atos sem distinção, lógico que deve se respeitar as diferenças de cada pessoa, mais não usar essas diferenças como fator justificador do assédio moral.

Princípio da dignidade do trabalhador, esse princípio é importantíssimo pois o assédio moral o ataque de maneira nada intimidadora, pois como visto o agressor busca minar a sua vítima, acabar com a sua auto-estima, com a sua confiança em ser capaz de produzir em se achar bom no que faz ou capaz de melhorar a cada dia, fazendo com que sua vítima se sinta totalmente sem dignidade de desempenhar qualquer serviço, não se considerando competente para nada. O princípio da dignidade do trabalhador busca justamente o contrario do que o agente que pratica o assédio moral quer, visto que esse princípio busca humanizar o ambiente de trabalho, não só proporcionar condições para o trabalho mais considerar o trabalhador como ser humano que ele é, valoriza-lo humanamente e não trata-lo como mercadoria ou produto.<sup>35</sup> Em face disso esse é um dos princípios mais atacados pelo assédio moral no trabalho, pois trata de peculiaridades que estão relacionadas a atividade laboral, como o respeito a opiniões independente de que caráter elas sejam se sindicais ou políticas dentre outras, o salário do trabalhador teve ser percebido com segurança e regularidade, e esses fatos de maneira distorcida são usados pelo agressor para assediar a sua vítima moralmente. Esses são os princípios que mais são atingidos e desrespeitados diretamente pelo assédio moral, razão pelos quais se deu a importância de comenta-los e discuti-los.

#### 4.3. O ASSÉDIO MORAL E A OCORRENCIA DO DANO MORAL NA FASE DE PRÉ-CONTRATAÇÃO, NA CONTRAÇÃO E PÓS-CONTRATAÇÃO

Sabe-se que a política econômica imposta pelo neo-liberalismo consagra a competitividade desenfreada, a produtividade e o lucro aumentando cada vez mais a pressão tanto física como psicológica sobre o trabalhador exigindo cada vez mais dele, criando um ambiente cada vez mais hostil, baseado no medo e na insegurança. O dano pode ser

---

<sup>35</sup> Glöckner, César Luís Pacheco. Assédio moral no trabalho. – São Paulo:IOB Thomson, 2004, p. 37-38.

concretizado tanto pelo empregador contra o empregado, o que é o mais freqüente, como também do empregado contra o empregador e da pessoa física contra a jurídica, os meios de agressão podem de todas as partes, e com isso as formas de atentados aos direitos do trabalhador crescem tanto na esfera pública como na privada, o dano moral pode incidir tanto na fase pré-contratação, na própria vigência do contrato e também na fase pós-contratação:

a) O momento da pré-contratação, da entrevista para emprego, é de muito estresse para o candidato ao cargo ou a vaga, a própria situação de avaliação já é tensa e ainda somada as pessoalidades do candidato leva a maioria a um grau muito alto de stress momentâneo, o candidato pode estar desempregado a tempo, ou pode estar precisando desesperadamente do emprego para sustentar as necessidades de sua família e como se tudo isso não fosse estresse suficiente; muitos dos entrevistadores usam dessa situação de superioridade, sabendo da necessidade e nervosismo do entrevistado para violar a intimidade do mesmo ou até satisfazer curiosidades e desejos pessoais, essa violação dar-se ensejo ao assédio moral, uma vez que violam a intimidade e privacidade do entrevistado. Alguns tipos de violação já estão vedadas por lei, como por exemplo, a apuração de gravidez ou esterilidade.<sup>36</sup>

Sabe-se que o ambiente de trabalho tende a ser desgastante e com base nisso muitos justificam os abusos, pois explicam que estão apenas tentando verificar como o candidato reagiria a situações inesperadas onde é preciso respostas rápidas e calmas. Mas os exageros acabam ocorrendo, os candidatos a vaga são submetidos a detectores de mentiras, a teste de AIDS, muitos empregadores divulgam de maneira muitas vezes alterada das causas que levaram o candidato a não ser admitido, tudo isso são práticas usadas que por si só já caracterizam uma violação aos direitos do candidato pois são formas de transgressão a intimidade, a privacidade, são meios injustificáveis de violação a intimidade.

Como visto anteriormente para que ocorra o assédio moral é necessário que haja frequência e duração da agressão, o que nesse caso poderia gerar dúvidas quanto a ocorrência do assédio moral na pré-contratação, dúvidas essas que logo são esclarecidas, pois apesar da duração para a vítima ser num curto espaço de tempo e por muitas vezes só ocorrer uma vez com aquela pessoa, do ponto de vista do agressor ela é constante e freqüente, já se tornando em alguns casos prática da empresa. E mesmo se a análise for do ponto de vista da vítima os

---

<sup>36</sup> Lei nº. 9029, de 13 de abril de 1995 citada na obra de Reginald Felker, *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho*: - São Paulo: LTr, 2006, p. 101.



danos sofridos por ela não diminuem ou somem, muitas pessoas podem ter sérios problemas na busca de um emprego por ter sofrido esse tipo de abuso, principalmente os jovens no momento de conquistar seu primeiro trabalho.

Solucionada essa questão quanto se ocorre ou não assédio moral na fase pré-contratual, outra indagação se levanta, tratando-se da verificação de dano moral nessa fase, é importante saber se o candidato tem direito de pleitear indenização por danos morais. Considerando que a resposta seja sim se precisa agora se ater a quem é atribuída competência para julgar tal pedido, se da justiça comum ou do trabalho. Nesse caso Luciana Santucci cita em sua obra, assédio moral no trabalho, o posicionamento de Rodolfo Pamplona<sup>37</sup> no qual é contra que a justiça do trabalho aprecie o dano ocorrido antes da celebração do contrato de emprego justamente por ser inexistente a condição de empregador e empregado, não havendo relação de trabalho.

Luciana Santucci diz:

*“ O dano moral, durante a fase pré-contratual do emprego, é matéria do direito civil, que pela força atrativa da função social da empresa e da noção da substituição da responsabilidade culposa pela responsabilidade solidária e notadamente porque a Justiça do Trabalho, pelo Know-how acumulado, está em melhores condições para oferecer a mais justa e célere solução a um litígio dessa natureza, é que a competência nesse caso não deve escapar dessa Especializada Justiça. ”*<sup>38</sup>

Esse posicionamento vem sendo confirmado pela Emenda 45 que atribui a Justiça do Trabalho qualquer assunto que esteja relacionado a relação de trabalho, pondo fim assim a discussão.

b) Na fase contratual, as hipóteses de assédio moral são inúmeras e nessa fase não a como alegar a não existência do contrato de trabalho e reparação por danos morais é totalmente aceita pelas razões já expostas. A reparação moral ela pode decorrer de vários abusos que ocorrem durante o contrato de trabalho, como atos que já caracterizam o assédio moral, portanto ocorre sim indenização por danos morais decorridos do assédio moral na vigência da relação de emprego. Veja-se alguns casos: a) a reparação moral nos casos decorrentes de acidente do trabalho e de doenças ocupacionais, nesses casos uma polemica

---

<sup>37</sup> Santucci, Luciana. *Assédio Moral no Trabalho*. Editora Jurídica, maio de 2006, p. 51.

<sup>38</sup> *Ibidem.*, 51 – 52.

ainda é levantada a da necessidade ou não de laudo técnico psíquico-emocional para que se reconheça o dano moral, o que é totalmente descabido essa necessidade visto que o *dano moral é uma das formas em que se configura a violação aos direitos personalíssimos do indivíduo*,<sup>39</sup> pois se uma pessoa tem o seu emocional mais controlado e mais estruturado não quer dizer que por isso não deva ter seu dano reparado; b) a submissão do empregado a situações de humilhação, a situação anterior já caracteriza um tipo de humilhação, fora tantas outras situações, como destratar o funcionário em público, delegar funções que são inferiores ao seu grau de instrução justamente com o objetivo de inferiorizá-lo perante os colegas dentre tantos outros meios que humilham uma pessoa no seu local de trabalho; c) caso de demissão do funcionário por ser acometido de AIDS, despedida por essa razão é arbitrária e totalmente desmotivada, portanto não ocorreu nenhum ato ilícito, a não ser o ilícito do preconceito que não justifica nenhuma ação, sendo uma atitude totalmente reprovável; d) o detector de mentiras; como já visto esse método também pode ser usada na fase de pré-contratação, o que é um absurdo até mesmo porque sua eficácia não é comprovada trazendo grandes transtorno e sujeita o empregador a condenação por dano moral. Essas são apenas algumas das formas de assédio moral na fase contratual, existem tantas outras e novas praticas surgem a cada dia, o assédio moral é um mal no ambiente de trabalho que deve ser combatido, é preciso leis que determinem sua prevenção e sanções para punir os infratores.

c) Uma pergunta que surge depois de se tratar do assédio moral e em decorrência do dano moral tanto na fase antes da contratação como na própria vigência do trabalho, é a questão se também ocorrerá na pós-contratação, e infelizmente a resposta é sim muitas pessoas são vitimas do assédio moral mesmo depois de finda a relação laboral. O trabalhador pode ser vitima ainda de seu agressor, pois esse tem o poder de manipular informações sobre seu ex-funcionário e com isso prejudicá-lo na busca de outro emprego estendendo os danos até a fase pós-contratual, um dos meios mais usados pelos chefes no assédio moral é o desprendimento de informações desabonatórias para o empregado, alegam incapacidade, ou inventam coisas para poder tirar a credibilidade do empregado, que busca no mercado de trabalho novas oportunidades, divulgam os motivos porque rescindiu imotivadamente o contrato de trabalho, e para justificar muitos alegam que despedida decorreu de faltas graves cometidas pelo empregado, o que são na maioria das vezes informações soltas sem nenhuma comprovação, com a única finalidade de atingir a dignidade do trabalhador. É de praxe no mercado de trabalho quando se vai buscar um novo emprego, que o empregador solicite

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho, p.105.

informações do último emprego que o candidato teve e na maioria das vezes é solicitada uma carta de apresentação e é nesse momento que a empresa empregadora usa desse artifício para negar o fornecimento dessa carta de apresentação, essa carta esclarece que o contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, ou seja, que as razões que levaram a demissão do funcionário não derivaram por culpa do mesmo, esse documento é muito importante para o trabalhador.

## 5. ASPECTOS FINAIS DO ASSÉDIO MORAL

Essa parte já conclusiva do trabalho apresentado abordar-se-á ainda sobre a competência, as jurisprudências que existem sobre o assunto que foi desenvolvido até então e legislações que já existem sobre a matéria e também projetos de leis tanto no âmbito municipal, como no estadual e federal. Pois apesar do assédio moral não ter legislação específica não se pode em momento algum exigir a sua apreciação por falta de fundamentação legal, pois como já visto mesmo a legislação não defendendo diretamente o trabalhador do assédio moral, ela indiretamente o resguarda protegendo sua dignidade como pessoa humana.

### 5.1. DA COMPETÊNCIA

A indenização por danos morais é tratada hoje como matéria Constitucional prevista no artigo 114 da Constituição Federal de 1988 com redação da pela EC nº 45/2004, que deixa claro que compete a justiça do trabalho nos casos de ações de indenização por danos morais e ou patrimoniais processar e julgar se essas decorrerem da relação de trabalho. Diante desse fator algumas controvérsias são levantadas sobre se a justiça do trabalho é ou não competente para julgar e processar ações de danos morais. A EC nº 45/2004 ampliou a competência da justiça do trabalho e o artigo supra deixa claro que se o conflito decorrer de uma relação de trabalho compete a Justiça do Trabalho, afinal de contas nada mais justo do que essa competência ser transferida para justiça especial, se deslocando ordinariamente para a Justiça do Trabalho. Esse entendimento atualmente já foi fixado por decisões do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça e pelo Tribunal Superior do Trabalho, mesmo havendo resistência dos Juizes do Trabalho em reconhecer a existência da reparação do dano

moral nas relações do trabalho ela existe a competência para julga-las pertence à Justiça do Trabalho.

Sendo competência da justiça do Trabalho para julgar e processar o dano moral decorrente das relações de trabalho e sabendo-se que o assédio moral tem por consequência jurídica o dano moral não é de todo errado dizer que compete a Justiça do Trabalho julgar e processar os casos de assédio moral decorrente da relação de trabalho, pois sendo um fenômeno característico do ambiente de trabalho nada melhor que a Justiça do Trabalho que tem por dever dirimir os conflitos existentes em empregado e empregador. Vale ressaltar que essa competência é estabelecida nos casos de dano moral e em consequência do assédio moral nos casos das relações no período contratual, ou seja, ainda na vigência do contrato, desprezando os danos morais e o assédio moral que podem ocorrer tanto na fase pré-contratual com na fase pós-contratual como já foi visto. O que se espera é que o entendimento dos Tribunais acerca desse tema evolua e seja aceito e percebido que o trabalhador por estar em situação inferior e constantemente vítima de agressões de fenômenos agressivos como o assédio moral e que diante desse fato merecem proteção, agora não tem como se falar da competência nesses casos já que é necessário primeiro que o dano seja reconhecido para depois se reconhecer o direito de exigir ressarcimento e aí sim verificar de que é a competência para processar e julgar esses casos.

## 5.2. JURISPRUDÊNCIAS

Analisando os casos já julgados na justiça brasileira percebe que tem começado a se aceitar a demissão indireta e o dano moral decorrentes do assédio moral, veja-se:

“RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL PARCIALMENTE PROVIDO. DESPEDIDA INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO. Do conjunto probatório dos autos restou demonstrada a hipótese prevista na alínea "d" do art. 483 da CLT, devido ao assédio moral a que foi submetido o obreiro dando ensejo a indenização por dano moral.”<sup>40</sup>

Um caso de despedida indireta decorrente do assédio moral, no qual o obreiro diz ter sofrido humilhações visto desempenhar funções inferiores a capacidade profissional e

---

<sup>40</sup> <http://www.trt14.gov.br/>, acessado em 19/07/2007, às 17:17. Todas as jurisprudências que se seguem foram tiradas desse site.

intelectual que ele possuía, como já visto esses são um dos meios usados para forçar que empregado peça demissão para que assim o empregador se livre dos encargos trabalhistas. *“Argumenta que, segundo o recorrido, a sua humilhação era decorrente do desempenho de função inferior a sua capacidade profissional e intelectual, vez que se limitava a contar papéis para microfilmagem.”*<sup>41</sup> Por fim, entende um dos julgadores estar caracterizado o assédio moral vez que pode ser definido como um conjunto de atos destinados a expor a vítima a situações humilhantes.

Nesse caso percebesse claramente um dos métodos já mencionados, que o agressor usa para inferiorizar a sua vítima que é o preconceito, nesse caso a discriminação vem em virtude da região do país de onde a vítima se originou. Esse acórdão de um recurso ordinário, onde o processo de origem é da comarca de Ji-Paraná, como também o anterior era da comarca de Porto Velho, demonstrando dessa forma percebesse que o assédio moral no estado de Rondônia não é mais assunto tão desconhecido, necessitando agora de mais atenção do poder legislativo do estado, já que os primeiros passos já começam a ser dados. Veja-se:

“ASSÉDIO MORAL. ATITUDES AVILTANTES E PRECONCEITUOSAS. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. Se existe lastro probatório nos autos que denota haver o trabalhador sofrido agressão em direitos componentes da sua personalidade, representada por tratamento aviltante e preconceituoso por superior hierárquico, concretizada está a figura jurídica do assédio moral, devendo ser-lhe assegurado o direito de perceber reparação pelo irretorquível dano moral de que foi vítima nesse contexto.”

Pedido de indenização em virtude de dano moral decorrente de assédio moral, essa jurisprudência vem confirmar mais uma vez que o dano moral é uma consequência jurídica do assédio moral e permite ver na prática os meios utilizados pelo agressor para concretizar o assédio moral. Veja algum dos trechos da decisão da Juíza Relatora:

“Ao contrário do sustentado pelo recorrente à fl. 71, **a situação vivenciada pela recorrente não se restringiu a uma “mera intranquilidade” ou a “percalços cotidianos”**, fatos esses que se na realidade tivessem se implementado não se estaria diante da ocorrência de dano moral.

Todavia, o que a obreira-recorrida suportou foi uma **indubitável agressão a direitos componentes da sua personalidade, representada por um tratamento pautado em atitudes aviltantes e preconceituosas**, por uma servidora hierarquicamente superior na estrutura da secretaria municipal onde desempenhava seu labor.

[...]

Os depoimentos colhidos convergiram todos no sentido de corporificar as alegações do **tratamento ríspido (e ilegal) que fora dispensado à obreira, inclusive, no**

---

<sup>41</sup> *Ibidem*

**que tange às expressões de cunho discriminatório em virtude da região do país de que proveio a reclamante.**

[...]

**Visualizo, na lide em tela, a ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho, instituto que é tratado na doutrina também sob as seguintes nomenclaturas: “mobbing”, “bullying”, “harcèlement” moral ou, ainda, manipulação perversa e terrorismo psicológico.”**

Nesses trechos pode-se perceber claramente o entendimento de que a situação em questão não se trata de meras intranquilidades do ambiente de trabalho, isso é importante porque o assédio moral não pode ser confundido com situações normais de desconforto que podem ocorrer no ambiente de trabalho e nem também se pode fechar os olhos a ocorrência do assédio moral definindo ele como meros percalços cotidianos, por isso que é muito importante se ter bem definido e entendido o que é o assédio moral. Outra parte importante dessa decisão é quando trata que as atitudes aviltantes e preconceituosas são componentes que agride os direitos a personalidade, dando margem assim, a indenização por dano moral.

Como já visto o preconceito é uma das maneiras utilizadas pelo agente passivo, nesse caso um preconceito muito comum no Brasil hoje, preconceito de regionalidades, alguns esquecem que o Brasil é composto de varias regiões, sendo todos brasileiros independente da região que viva. Por fim reconhece a ocorrência do assédio moral e ainda cita a definição dada pela jurista Márcia Novaes Guedes:

“No magistério da ilustre jurista Márcia Novaes Guedes, o assédio moral significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua (ou não) e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima” ( in “Terror Psicológico no Trabalho”, Editora LTr, 2003, p. 32).”

### 5.3. LEGISLAÇÃO

As legislações sobre o tema do assédio moral nas relações de trabalho só existem algumas no âmbito municipal e estadual, quanto ao Federal o que se tem até o fechamento desse trabalho são apenas projetos que aguardam por votação. No âmbito municipal a maioria busca regulamentar questões relacionadas ao âmbito da administração pública municipal direta, indireta. A Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002 da Câmara Municipal de Campinas/SP, *veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas*. A lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002 da

Câmara Municipal de São Paulo/SP, *dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.*<sup>42</sup>

Outras aplicam penalidades não so aos servidores públicos como também os de cargos de confiança. A lei nº 3.243/2001 de 15 de maio de 2001 da Câmara Municipal de Cascavel/PR, *dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança.*<sup>43</sup>

No âmbito estadual a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro em 23 de agosto de 2002 promulgou a Lei nº 3921/02, a qual tinha como objetivo, *veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.*

No âmbito federal não existem leis, apenas Decreto-Lei que busca incluir o assédio moral como crime alterando o Código Penal para que preveja o assédio moral como crime e lhe aplique pena que altere de um a dois anos ou multa, um desses projetos é o Projeto de lei federal nº 5.971/01, que altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Também há o projeto de lei federal nº 5.970/2001, que altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), buscando proteger o trabalhador de coação moral e resguardar seus direitos no caso da ocorrência de tipo de coação.

Importante destacar é a iniciativa da Câmara Municipal da Cidade de Cacoal, que promulgou recentemente uma Lei que *dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e*

---

<sup>42</sup> Todas as Leis e Projeto-Lei foram tirados do site <http://www.assediomoral.org/site/legisla/>, acessado em 27/06/2007, às 16:06.

<sup>43</sup> As leis e Projeto-Lei estão em inteiro teor nos anexos.



*Autarquias*<sup>44</sup>, essa lei prevê sanções como advertências, multas, suspensão podendo chegar até em casos de demissão para os que praticarem o assédio moral no âmbito da administração pública dos poderes executivo e legislativo. Não é muito apropriado estabelecer conceitos em lei, isso não seria mérito dos legisladores, mais em todo caso o parágrafo único da Lei n.º 2130/07 diz :

**“Parágrafo único.** *Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”.*<sup>45</sup>

A lei apesar de ser rica em detalhes como se pode ver pelo parágrafo único, citado que relata até exemplos de casos que podem ser considerados como assédio moral, especificando o valor da multa a ser aplicada no seu artigo segundo, acaba por pecar pela sua falta de amplitude, já que não trata em momento algum das situações de assédio moral no âmbito da empresa privada se restringindo a administração pública, mas em todo caso a iniciativa merece reconhecimento, pois agora os agentes públicos do município de Cacoal estão legalmente amparados.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Lei n.º 2130/07, Câmara Municipal da Cidade de Cacoal – RO.

<sup>45</sup> Vereador Pedro Ferrazim, autor da Lei n.º 2130/07, Câmara Municipal de Cacoal, RO, Palácio Catarino Cardoso dos Santos.

<sup>46</sup> Junkes, Maria Bernadete / Santos, Maria Lindomar dos. *Trabalhos Acadêmicos: A facilidade em desenvolvê-los*. - Rolim de Moura/RO: D’press Editora & Gráfica Ltda-ME, 2007. Toda questão metodológica dessa monografia foi tirada dessa obra.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi alcançado. Tratou-se do assédio moral de maneira clara, trazendo todas as informações necessárias ao trabalhador como também a qualquer cidadão que queira prevenir-se contra essa agressão que atingi principalmente a dignidade, a honra da vítima, que pode ser o trabalhador, o aluno, a sociedade. O assédio moral é um problema social, traz danos a sociedade, prejudicando toda a coletividade.

Esclarecido o que é assédio moral, quais são as suas características e os seus sujeitos, ficou evidente que qualquer pessoa pode ser tanto agressor, como vítima e espectador. Hoje um pode ser vítima e amanhã já pode ser agressor ou espectador. O assédio moral é o mal desse século, pois atinge a todos sem discriminação; contaminando todo o ambiente de trabalho e se alastrando pelo resto da sociedade.

Quanto das consequências jurídicas, rescisão contratual e dano moral, que é o último objetivo desse trabalho, pois o primeiro era conceituar, esclarecer o que é o assédio moral e depois como ele ocorre, quais as suas características e consequências, para que sabendo de tudo isso a vítima do assédio moral tenha como se proteger e como ver seu dano reparado. Tem-se que das consequências jurídicas são meios de prevenção e reparação, pois agora o trabalhador sabe que pode se valer da rescisão contratual para se ver livre das agressões sofridas, isso nas condições previstas em lei, onde prevê várias situações que normalmente acabam sendo usada pelo agressor para forçar a sua vítima a se demitir, para evitar os encargos trabalhistas.

O dano moral que é o meio de reparar o dano sofrido proporcional a agressão, pois apesar das dificuldades de se comprovar o assédio moral e o próprio dano moral a ação de indenização por danos morais ainda é o meio que o trabalhador tem de se ver resguardado pelo poder judiciário, já que o poder legislativo e executivo pouco tem feito para combater o assédio moral, principalmente nos casos dos trabalhadores regido pelo regime celetista, pois como visto já existem leis municipais e estaduais que tratam do assunto no âmbito da administração pública e mesmo quando se refere ao empregado, trata daquele que esta dentro da administração pública, não tratando especificamente das empresas privadas.

A Câmara Municipal da cidade de Cacoal, RO, promulgou em 3 de abril de 2007, a Lei nº 2130/07 que aplica penalidade a quem comete o assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Autarquias, apesar de ainda deixar muito a desejar por restringir sua aplicação a algumas dependências da Administração Pública e também por ser totalmente omissa aos casos de assédio moral no âmbito da empresa privada.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª .ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

GLÖCKNER, César Luiz Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

JUNKES, Maria Bernadete / SANTOS, Maria Lindomar dos. **Trabalhos Acadêmicos: A facilidade em desenvolve-los**. Rolim de Moura/RO: D'press Editora & Gráfica Ltda-ME, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Minas Gerais: Leiditathi Editora Jurídica, 2006.

Vade Mecum Saraiva / obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. – São Paulo: Saraiva, 2006.

Site: <http://www.assediomoral.org/site/legisla/>, acessado em 27/06/2007, às 16:06.

Site: <http://www.trt14.gov.br/>, acessado em 19/07/2007, às 17:17

Site: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao/> , acessado em 18/06/07, às 17:50.

## ANEXOS

## ANEXO A – Jurisprudências

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
NUMERAÇÃO ÚNICA:00298.2005.004.14.00-0  
CLASSE:RO

NUMERAÇÃO ÚNICA: 00298.2005.004.14.00-0  
CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO  
ORIGEM: 4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO/RO  
RECORRENTES: 1ª) BANCO DA AMAZÔNIA S/A - BASA  
ADVOGADOS: MARCELO LONGO DE OLIVEIRA E OUTROS  
2º) RAIMUNDO NONATO XIMENES VERAS  
ADVOGADOS: CRISTIANE VARGAS VOLPON ROBLES E OUTRA  
RECORRIDOS: OS MESMOS  
RELATOR: JUIZ CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO  
REVISOR: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL PARCIALMENTE  
PROVIDO. DESPEDIDA INDIRETA. CARACTERIZAÇÃO. Do  
conjunto probatório dos autos restou demonstrada a hipótese prevista  
na alínea "d" do art. 483 da CLT, devido ao assédio moral a que foi  
submetido o obreiro dando ensejo a indenização por dano moral.

## 1 RELATÓRIO

Trata-se de dois recursos ordinários. Reclamante e reclamado recorreram da decisão de primeiro grau que reconheceu a rescisão indireta e julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, condenando o Banco da Amazônia a pagar ao obreiro as seguintes parcelas: a) aviso prévio indenizado; b) férias proporcionais + 1/3; c) 13º salário proporcional; d) levantamento dos depósitos fundiários + 40%; e) indenização por danos morais. Como obrigação de fazer determinou o fornecimento das guias para liberação do benefício do seguro-desemprego e proceder à anotação da CTPS.

Custas pelo reclamado no valor de R\$1.800,00 (um mil e oitocentos reais).

Irresignado, o banco protocolizou recurso ordinário, às fls. 136/146, com o escopo de reformar a decisão de primeiro grau, alegando, em síntese, cerceamento de defesa, refutando a rescisão indireta, bem como as verbas deferidas em face desse tipo de rescisão contratual e ainda o "quantum" indenizatório relativo ao dano moral.

Contra-razões pelo obreiro, fls. 175/188, requerendo a manutenção da sentença, exceto quanto ao valor atribuído aos danos morais, reconhecimento do acúmulo de funções e alteração da data da ruptura do pacto laboral.

Por outro lado, o reclamante, também, apresentou recurso ordinário acostado, às fls. 158/170, no qual pleiteia aumento do valor da indenização por danos morais, reconhecimento da ruptura do contrato de trabalho como sendo a data do trânsito em julgado; indenização por lucros cessantes; reconhecimento do acúmulo de funções e recolhimentos dos encargos previdenciários e imposto de renda por conta do empregador.

Desnecessária a intervenção do Ministério Público do Trabalho, conforme o art. 48 do Regimento Interno deste regional.

## 2. FUNDAMENTOS

### 2.1 DO CONHECIMENTO

Conheço de ambos os recursos, eis que preenchem os pressupostos legais de admissibilidade.

Contra-razões em ordem. Ressalto que não consta intimação do obreiro relativamente à interposição do recurso ordinário nos autos. Diante disso, considero como intimado para apresentar contra-razões no dia 22.07.05, data em que a patrona retirou os autos com carga.

Apenas para ficar registrado, reclamante e reclamado efetuaram depósito recursal, fls. 171 e 148, respectivamente.

#### 2.1.1 DO CERCEAMENTO DE DEFESA

Aduz o primeiro recorrente, Banco da Amazônia S/A. BASA, que houve cerceamento de defesa, conquanto o estabelecido na CLT artigos 787 e 845.

Afirma que o juízo "a quo" recebeu documentos pertinentes à causa depois de encerrada a instrução processual e juntou aos autos, consoante petição de fls. 117/119. Que tal procedimento cerceou o seu direito de defesa, haja vista que não lhe foi oportunizado manifestar-se acerca do documento que foi subtraído ilegalmente dos seus arquivos.

Argumenta ser evidente que o "decisum" foi proferido em descompasso como os princípios da legalidade, contraditório, ampla defesa e devido processo legal (art. 5º, II, LV, da CF).

Sem razão.

A sentença é expressa no sentido de que o documento em questão não foi considerado na formação do convencimento do juízo e nem há nenhuma menção ao mesmo. Logo, não houve nenhum cerceamento de defesa, motivo porque rejeito a preliminar de nulidade.

### 2.2 MÉRITO

#### RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL

##### 2.2.1 DA RESCISÃO INDIRETA

Argúi o recorrente que o ponto central da demanda é saber se existiu ou não o assédio moral capaz de caracterizar infração contratual ensejadora de despedida indireta nos termos da letra "e" do art. 483, da CLT.

Argumenta que, segundo o recorrido, a sua humilhação era decorrente do desempenho de função inferior a sua capacidade profissional e intelectual, vez que se limitava a contar papéis para microfilmagem.



Expõe que os documentos de fls. 21/76, os quais foram juntados pelo próprio recorrido, demonstram o histórico profissional do obreiro, exibindo a conduta de um empregado relapso com o qual foi complacente o recorrente.

Coloca que o documento de fls. 49 dá conta de que, em setembro/2001, o recorrido exercia a função de caixa executivo, quando efetuou depósito em cheque na conta corrente de sua empresa (Laser Jet) e liberou por contra própria, sem observância dos prazos de compensação, o numerário como se fosse depósito em dinheiro. Tal atitude foi por ele confirmada, pela correspondência de fls. 48. Em razão desse fato, o recorrido foi afastado da função de caixa, passando a laborar na tesouraria, no serviço de compensação.

Expõe que nessa outra função, o recorrido perdeu o prazo para entrega dos malotes da compensação do Banco do Brasil no dia 10.10.2001, conforme documento de fls. 47. Também, reconhecido pelo obreiro pela justificativa de fls. 45.

Frisa que as condutas acima mencionadas foram levadas ao conhecimento da Gerência de Auditoria, quando o obreiro foi colocado à disposição da matriz, passando a exercer função administrativa.

Ressalta que pode se verificar na ata da reunião datada de 09.11.2001, fls. 36/37, que o trabalho do recorrido foi criticado por todos os supervisores das diferentes seções por onde passou.

Diz que procurou de todas as formas estimular o recorrido para melhorar o seu desempenho profissional e garantir o emprego, tanto que outras funções lhe foram atribuídas.

Questiona que teve bastantes motivos para demitir o obreiro. Entretanto, o fato de não ter usado dessa faculdade não pode ser colocado na posição de infrator.

Pondera que a decisão do magistrado de primeiro grau contraria os argumentos expendidos na própria sentença e ainda se contrapõe a prova dos autos, premiando a desídia do recorrido e caindo por terra a tentativa que fez para reenquadrá-lo garantindo o seu emprego.

Disse que todas as suas ações foram voltadas para reenquadrar o recorrido, conforme pode ser constatado, mediante documento de fls. 31. Que não demitiu o obreiro porque essa não é a sua política, que antes de tomar essa atitude extrema esgota todos os meios de adaptação do empregado.

Relativamente à função desenvolvida pelo recorrido, não pode ser considerada menor, humilhante ou aquém de sua capacidade, pois no banco há apenas duas carreiras: técnico científico (nível superior) e técnico bancário (nível médio), a esta última pertence o recorrido, enquadrando-se na função desempenhada pelo recorrido (apoio administrativo, microfilmagem, expedição de malote, arrecadação).

Lembra que o obreiro desenvolveu funções próprias de sua categoria funcional para a qual foi contratado, não tendo havido humilhação capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato.

Destaca que não se pode olvidar que o recorrido quebrou a confiança do administrador em duas ocasiões noticiadas nos autos, ambas com faltas gravíssimas.

Afirma que o reclamante não é o único a desempenhar a função de separação de documentos para microfilmagem, uma função digna, eis que se trata de atividade necessária e própria do técnico bancário, com o mesmo grau de importância que as demais.

Assevera que as suas ações não tiveram como objetivo perseguir ou prejudicar o recorrido, tampouco se verifica nos documentos juntados aos autos ameaça de demissão ou transferência ou, ainda, outra conduta intimidatória, aliás todas as imputações foram reconhecidas pelo próprio recorrido. Que o dever de indenizar decorre de ato ilícito ou proveniente de ação culposa do agente, nos termos do art. 186 c/c 937 do Código Civil.

Pelas razões acima expendidas, requer a reforma da decisão hostilizada, uma vez que não praticou nenhuma conduta capaz de caracterizar assédio moral a ensejar rescisão indireta.

Para deslinde da causa é necessário um breve relatório dos fatos.

Na petição inicial o recorrido coloca que foi admitido em 15.09.1981, mediante concurso para exercer a função hoje denominada técnico bancário.

Em 1º.04.1981, foi demitido sem justa causa e reintegrado em 04.04.1994, permanecendo em vigência o contrato de trabalho até a presente data, porém sem mais exercer a função de costume desde meados de 2001, por perseguição de seu superior hierárquico.

Afirma que tal fato teve início em 2001, quando houve apuração de responsabilidade de um equívoco ocorrido no tempo em que exercia a função de caixa e outro quando acumulava a função de caixa e compensador, culminando com uma advertência.

Diz que pleiteou rescisão indireta por falta de cumprimento de obrigação contratual por parte do banco, ora recorrente, com fundamento no art. 483, "e" e/ou "c" da CLT, por não mais suportar a situação vexatória que tem passado dentro do ambiente de trabalho ocasionada por seus superiores hierárquicos que o colocaram para exercer atividade altamente hipossuficiente, de inferioridade, tão somente de contar papel para microfilmagem, próprio de serviços gerais, bem abaixo de sua capacidade intelectual, com o fim de prejudicá-lo e ridicularizá-lo, tanto que o afetou psicológica e emocionalmente. Com tal atitude o recorrente tinha como objetivo final forçar um pedido de demissão.

Salienta que há avaliação de desempenho dos funcionários regularmente. À época em que seu nível era 7 (sete) obteve nota 8 (oito). Depois do incidente, além da penalidade de advertência sua avaliação do período de janeiro a junho/2001, quando já estava no nível 8 (oito), foi 6 (seis), ressaltando que mesmo com data anterior ocorreu nas proximidades da data do fato. No semestre seguinte sua avaliação de desempenho chegou a nota "zero", foi ridicularizado e excluído com essa nota. A partir de então não mais atingiu uma média boa, pois se instaurou um clima de animosidade. Ressalta que a avaliação feita pelo comitê, sem a presença do titular, relativa ao período de janeiro a junho/04, obteve a nota 8 (oito), a mesmo que sempre auferiu antes da perseguição. Quando do retorno do titular não mais conseguiu uma média condizente com o seu desempenho.

Argumenta que a repulsa contra a sua pessoa é tanta que chegou a ser colocado à disposição da matriz pelos seus superiores em setembro/2001.

Assegura ter chegado a seu conhecimento que os superiores ficavam o tempo todo articulando a sua demissão, com base nas próprias avaliações, causando-lhe um transtorno laboral insuportável.

Afirma que tal situação é denominada pela doutrina como assédio moral. Que foi agredido no mais íntimo de seus sentimentos, sua boa fama perante os demais funcionários da agência, familiares e clientes que indagam acerca da mudança de função.

Diz que em 04.02.2005 recebeu correspondência de seus superiores com mais uma ameaça, na qual determinava que melhorasse seu desempenho, sua nota de avaliação, caso contrário sofreria penalidade. Tal não ocorreu porque está afastado do serviço por problemas de saúde ocasionado pelo trabalho a que foi submetido, pois, por dia conta manualmente um total de 5.000 (cinco mil) papéis.

O reclamado aduz na contestação, fls. 108/115, que pelo tempo de serviço prestado e experiência acumulada quanto ao conhecimento e funcionamento dos serviços bancários, foi delegada ao reclamante função perfeitamente ajustável ao seu perfil.

Aduz a entidade bancária que as atribuições exercidas pelo recorrido não traduz ato lesivo à honra ou boa fama. Se assim fosse o gerente seria impedido de delegá-la a quem quer que fosse, sob pena de ser acusado de assédio moral e perseguição.

Sem razão.

O obreiro trabalha no banco há 24 (vinte e quatro) anos.

Pelos documentos constantes nos autos, verifica-se apenas duas infrações graves, conforme ata da reunião realizada pelo comitê de planejamento no dia 09.11.2001: a) depósito efetuado como "liberado" na conta corrente da empresa do reclamante, quando exercia a função de caixa interinamente; b) perda do horário para a entrega do malote da compensação em 10.10.2001.

Nessa reunião, o gerente, Wilson Evaristo, procedeu à leitura das correspondências dirigidas ao empregado, determinando que o mesmo não mais assumisse a função de caixa executivo e solicitou o opinião dos demais participantes, os quais emitiram as seguintes sugestões: Paulo Melo (Tesoureiro) "...concorda que o empregado deve ser colocado à disposição do Deape"; Maria Ascensão (Superv. Atendimento II) "... Sugere que o processo seja levado ao AUDIN, para superior decisão"; Eliete Oliveira (Superv. Atendimento I) "... concorda que seja disponibilizado à Matriz, levando seu processo ao conhecimento do AUDIN"; Eugênio Kazuto (Superv. Oper II) "...É favorável pela colocação à disposição do Deape, para desligamento da Agência"; Raimundo Jorge (Gerente de Negócios) "...Colocá-lo à disposição da Matriz, para decisão superior"; Marivalda (Superv. Interina Secop I e Repres. AEBA) "... concorda com a disponibilização do empregado à matriz, para decisão superior..."; Valdecir Tose (Gerente Adm/Oper) "... que o processo deve ser encaminhado ao AUDIN, para análise e decisão, com a sugestão do desligamento do empregado do quadro desta Agência"; Aparecida Idalina (Superv. Apoio) "... concorda que o mesmo deve ser colocado à disposição da Matriz, com o encaminhamento do processo ao AUDIN".

Observo que todos os participantes da reunião exerciam cargos de confiança e que deixaram claro a objeção que tinham ao trabalho do obreiro, classificando-o como péssimo funcionário.

A partir da data da referida reunião foram atribuídas notas "baixas", como pode ser visto às fls. 38/42. Veja-se: período de julho a dezembro/2001 não há nota, apenas foi marcado o quadro de que o desempenho não atingiu os objetivos pactuados com o empregado; janeiro a junho/02, nota 4; julho a dezembro/02 e janeiro a junho/03 não há nota, apenas foi marcado o quadro de que o desempenho não atingiu os objetivos pactuados com o empregado. De janeiro a junho de 2004, foi-lhe atribuída nota 8. Entretanto, ressaltou o obreiro que foi feita pelo comitê, sem a presença do titular.

Às fls. 35 consta correspondência do recorrido ao Presidente do Banco recorrente na qual demonstra insatisfação com as notas de suas avaliações. Diz que cometeu erros, porém justificados, mediante CT's já arquivadas, mas continua recebendo o mesmo tratamento.

Com relação às faltas cometidas o obreiro justificou-se, por meio da comunicação interna, fls. 45 e 48, tanto que somente foi advertido.

Observo que o banco, por meio de seus representantes, comitê de planejamento, fls. 36, estava insatisfeito com o trabalho do obreiro, mas não exerceu a faculdade que tinha de demiti-lo pagando-lhe os seus direitos.

O empregado, por sua vez, sentiu-se perseguido a partir das infrações que cometera, uma vez que não mais obteve boas notas em suas avaliações, passando a exercer a função de contagem de papéis para microfilmagem, tida por ele como de inferioridade, aquém da sua capacidade intelectual.

Ante isso, ajuizou reclamação trabalhista tendo o juízo colhido os seguintes depoimentos durante a instrução processual:

Reclamante, fls. 81:

"vem exercendo atividade de contar papel para microfilmagem, há quatro anos; que desde que assumiu suas funções junto ao Banco o depoente trabalhou como caixa, inclusive na compensação;... que o depoente prestou concurso para o nível médio; que também esqueceu de citar que há concursos para serviços gerais, que não exige sequer nível médio; que a função de contar papel para microfilmagens é própria de quem trabalha em serviços gerais; ... que o depoente é o primeiro escriturário a executar a atividade de contar papel para microfilmagem porque sempre foi exercida por estagiário ou pessoal de serviços gerais; que o incidente ocorrido em 2001 que culminou na advertência funcional resultou no fato do reclamante ter lançado um depósito em cheque de uma pequena empresa que possui com se fosse dinheiro em espécie, porém fazendo-o inadvertidamente, ... que na mesma ocasião, no mesmo incidente o depoente perdeu o horário de entrega dos cheques para compensação junto ao Banco do Brasil..."

Preposto, fls. 81:

"... atualmente sendo gerente geral; que iniciou sua carreira como técnico bancário; que técnico bancário abrange pessoas de nível médio e técnico científico pessoas de nível superior...; que o Banco adota dois critérios de promoção um de antiguidade outro de merecimento; que não tem conhecimento de atitude de perseguição no Banco no que diz respeito ao reclamante a não ser através deste processo em curso; ... que a produtividade do empregado é avaliada por um comitê composto de sete a oito pessoas...; que a avaliação direta do empregado é feita pelo supervisor imediato do empregado; ...Sr. Erivelton Walmer do Nascimento...; na avaliação de fl. 38, somente o depoente, componente da comissão, não esteve presente, porque se encontrava de férias, diferentemente das demais em que esteve presente; que a promoção só ocorre com funcionários que atingem notas 09 e 10, mas isso quando se trata por promoção por merecimento; que a ascensão funcional do reclamante só tem sido por antiguidade e segundo plano de cargo e carreira ...; que não é verdade que o reclamante venha trabalhando desde meados de 2001 como contador de papéis para microfilmagem;... que o reclamante também trabalha arquivando papéis, bem como em partidas contábeis..." (destaquei)

Depoimentos das testemunhas do reclamante.

Senhora Maria do Socorro Dias Magalhães, fls. 81:

"... trabalha para o Banco reclamado desde 1979; que está cedida ao Sindicato dos Bancários há cinco anos; ... que continua a frequentar a agência do Banco por duas ou três vezes por semana; que trabalhou junto com o reclamante na época em que trabalhavam como caixa, sendo o reclamante demitido, porém reintegrado; que depois de mais ou menos de um ano dessa reintegração a depoente foi para o sindicato; ... que o trabalho do reclamante poderia ser melhor aproveitado como a mudança de funções e atividades com outros empregados, o que não ocorre com o reclamante; que não sabe dizer porque o reclamante não é aproveitado para outras atividades; que por vezes há rodízio de atividades de acordo com a aptidão a que mais se identifica o empregado; que retifica seu depoimento que na verdade o reclamante lhe disse que não mudava de atividade e que não lhe era dada oportunidade...". (grifei)

Senhor Saulo Rogério de Oliveira Costa, fls. 82/83:

"... trabalhou para a reclamada de 01/09/81 a 30/04/00; que trabalhou com o reclamante a partir de 01/04/97 até 30/04/00, quando depoente trabalhou como gerente de atendimento ao público; que desde que saiu do Banco trabalhou como comerciante durante os primeiros anos e em seguida como corretor de imóveis; que sabe da situação do reclamante que o mesmo exerce serviços secundários segundo comentários dos ex-colegas com os quais o depoente mantém contato, pois de vez em quando vai ao banco; que serviços secundários que se refere seriam serviços sem importância, apenas para passar o tempo;... que as conversas que o depoente tem com os colegas de Banco, referente ao reclamante, são no sentido de que o fato de deixá-lo exercendo tal serviço secundário é para desestabilizá-lo emocionalmente e por consequência não obtendo uma produção suficiente. " (sublinhei)

Depoimentos das testemunhas do reclamado:

Senhor Erivelton Walmer do Nascimento, fls. 83/84:

"... trabalha para o Banco reclamado desde fevereiro/02; que sempre trabalhou na seção de apoio administrativo; ... que a partir de agosto/03 passou a supervisor naquele setor; que o reclamante trabalha neste setor de apoio administrativo há uns seis meses porque antes o reclamante trabalhava na seção de arrecadação, que não tem nada haver com seção de apoio administrativo; que o reclamante exercia atividade de operador de rede na emissão de relatório, na ausência dos operadores; que as ausências a que se referiu foi apenas em licenças decorrentes de saúde, mais licenças curtas de dois ou três dias, não ausências por férias; que essas substituições do operador pelo reclamante não era remunerada por ser a única função exercida pelo reclamante dentre muitas outras que são próprias de um operador de rede; que como supervisor do setor administrativo o depoente vê o trabalho do reclamante como sendo de simples e de fácil execução, classificando o desempenho pelo reclamante como regular; que atualmente o reclamante faz conferência de relatórios e fechamentos contábeis; ... já tentou passar outros serviços ao reclamante, mas não foi satisfatório desempenho, pelo que achou melhor deixá-lo exercendo as mesmas atividades; que para contagem de papéis o reclamante desempenha tal função de forma satisfatória, bem como para conferência de relatórios...; ... que a nota 08 atribuída na avaliação e desempenho de fl. 38, na verdade não fora dada pelo desempenho do reclamante, mas apenas para servir de estímulo, para que o mesmo melhorasse; ...". (realcei)

Senhora Maria da Conceição Ramos da Silva Bispo, fls. 84/85:

"... que trabalhou com o reclamante na seção de arrecadação; que não se recorda em que período; que isso deve ter acontecido uns três anos atrás; que isso deve ter sido por volta de 2002 durante uns seis meses; que a depoente na ocasião era chefe do reclamante; que o desempenho do reclamante era normal, que depois do reclamante ter saído da seção em que trabalhava com a depoente não teve mais notícias sobre seu desempenho, se melhorou ou piorou; que também nada ouviu falar da conduta do reclamante junto ao Banco; ... que nunca teve conhecimento de alguma falha do reclamante na conferência desses papéis, nem na sequência que o reclamante haveria de dar nesses serviços...; que o trabalho exercido pelo reclamante é o de técnico bancário sabendo dizer isso porque a depoente já o fez; que no Amazonas a depoente exerceu a atividade de conferência, hoje exercida pelo reclamante, durante seis anos sem que tenha se sentido diminuída por isso, inclusive tendo exercido esta mesma atividade, já na função que hoje a depoente exerce, por faltar pessoal que o fizesse...; ... que assumir uma função gratificada independe da situação hierárquica no cargo; que para se obter uma função gratificada basta o funcionário exercer um bom trabalho na sua seção;...". (grifei)

O senhor Erivelton Walmer, primeira testemunha do reclamado, chefe imediato do reclamante, classificou os serviços do mesmo como sendo simples e de fácil execução, com desempenho regular.

A senhora Maria da Conceição Ramos, segunda testemunha do reclamado, afirmou que trabalhou com o obreiro por volta de 2002, que na ocasião era chefe do reclamante e que o seu desempenho era normal.

Vê-se que os chefes imediatos classificaram o desempenho do obreiro como regular. Assim não poderia ter recebido notas tão baixas nas avaliações, impossibilitando-o de ser promovido por merecimento, já que dependia dessas notas para tanto.

Por todo o exposto, entendo que se o banco, mediante seus prepostos, Comitê de Planejamento, julgava que o funcionário não servia para a instituição e permaneceu com ele atribuindo-lhe notas baixas, reiteradamente, enviando-lhe comunicação do tipo da anexada às fls. 30 e, também, ao diretor, fls. 32, estava fazendo pressão psicológica para que o obreiro pedisse demissão, mediante ameaça sutil utilizando-se de expedientes internos e, como consequência, fosse menos oneroso o seu desligamento.

Nada justifica a instituição bancária permanecer com um funcionário durante tanto tempo em seu quadro de empregado se acha que é inservível.

Dessarte, comungo do entendimento de que o assédio moral está caracterizado, uma vez que pode ser definido com um conjunto de atos destinados a expor a vítima a situações incômodas ou até mesmo humilhantes, pelo que incorreu o banco/recorrente na hipótese elencada na alínea "d" do artigo 483 da CLT.

Mantenho a sentença quanto ao reconhecimento da rescisão indireta, embora com fundamento em outra alínea do art. 483 da CLT.

### 2.2.2 DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Discute que são devidos os pleitos de aviso prévio, férias proporcional + 1/3, 13º salário proporcional, levantamento do FGTS + 40%, indenização por danos morais, expedição de guia de seguro-desemprego e baixa na CTPS, tendo em vista que tais verbas são decorrentes da ruptura do pacto laboral com justa causa do empregador.

Argumenta que o acessório segue o principal. Portanto, não tendo havido motivos para a rescisão indireta, não há verbas a serem pagas oriundas dessa conduta.

Sem sucesso.

A rescisão indireta foi mantida no item anterior, portanto, permanece a condenação quanto às verbas rescisórias deferidas que são decorrentes desse tipo de resolução contratual.

### 2.2.3 DO VALOR DA INDENIZAÇÃO

Aduz o postulante que, caso persista a condenação por danos morais, insurge-se contra o "quantum" da indenização arbitrada no importe de R\$76.426,80 (setenta e seis mil quatrocentos e vinte e seis reais e oitenta centavos), uma vez que não obedeceu ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade.

Assenta que embora houvesse ocorrido a situação alegada pelo recorrido, o que não admite, seria decorrente da sua própria conduta desidiosa, amplamente demonstrada nos autos e reconhecida na sentença. No mínimo existe culpa concorrente do recorrido que contribuiu sobremaneira para o evento.

Argumenta que a quantia atribuída ao dano moral é absurda, pois equivale a mais de 40 (quarenta vezes) a remuneração bruta do recorrido ou mais de 8 (oito) vezes o valor da rescisão. Cita algumas jurisprudências para embasar a sua tese.

A fixação do dano moral tem encontrado algumas perplexidades entre os magistrados. Entretanto, o ilustre Desembargador ARAKEN DE ASSIS esclarece o que deve se ter em mente na fixação da indenização: "O arbitramento do dano moral, para os efeitos do art. 1.553 do CC se baseará, conquanto punitiva no critério da razoabilidade".

Inspirou-se na lição de Caio Mário, segundo o qual "a indenização não deve ser tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torna inexpressiva" ("Liquidação do Dano" Revista dos Tribunais 759/11).

Ao buscar a correta indenização, deve-se lançar mão de sua "bagagem pessoal" utilizando-se das regras de experiência, conforme determina o artigo 335 do Código de Processo Civil, aplicado acessoriamente ao caso e abaixo transcrito, atentando para o posicionamento dos Tribunais Superiores em matérias análogas que a lhes foram submetidas, bem como aos parâmetros aplicáveis ao "homem médio" e a repercussão que tais acontecimentos (tanto o dano quanto a indenização) poderão causar em sua vida:

"Art. 335. Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial"

Utilizando-se os princípios mencionados, no caso em concreto, estou em que o julgador de primeiro grau agiu com acerto. A sentença deferiu indenização, por danos morais, ao reclamante no valor de R\$76.426,80 (setenta e seis mil, quatrocentos e vinte e seis reais, e oitenta centavos), que corresponderiam a sua remuneração mensal durante três anos e quatro meses durante os quais ele teria sido submetido ao assédio moral no ambiente de trabalho, isso desde a punição decorrente de sugestão do Comitê de Planejamento no final do ano de 2001.

O critério usado pelo julgador é o da razoabilidade, embasado nos ensinamentos de Caio Mário, de forma moderada e concisa, procurando analisar os meios para se chegar aos fins.

A fixação do "quantum" na indenização não obedece a critério absoluto, puramente objetivo ou tarifado, sendo o mais comum, em regra, o arbitramento, no qual o Julgador deve operar atendo-se aos vários vetores, com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa do ofensor e à capacidade econômica das partes, de forma tal que se outorgue ao ofendido uma justa compensação sem enriquecê-lo indevidamente, ao mesmo tempo que esse valor deve ser significativo o bastante ao causador do dano para que se preocupe em agir com maior cuidado ao adotar procedimentos que possam novamente causar lesões morais às pessoas.

Mantenho a sentença no particular.

## 2.2.3 RECURSO OBREIRO

### 2.2.3.1 DATA DA RUPTURA DO PACTO LABORAL

O obreiro está inconformado com a decisão de primeiro grau que decidiu pelo marco do termo do contrato de trabalho como sendo 28.05.05.



Postula que seja declarada a data do término do contrato de trabalho como sendo a do trânsito em julgado da decisão, uma vez que não houve requerimento de suspensão do trabalho justamente porque não se enquadra no presente caso. Da mesma forma não foi requerido ruptura da data estabelecida na decisão ou em qualquer outra, porque o pedido sempre foi exclusivo de declaração da rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador.

Diz que nem mesmo o banco recorrido, em sede de contestação, requereu qualquer data como marco da ruptura do contrato em caso de reconhecimento da rescisão indireta.

Informa que, considerando que a interposição do recurso devolve à instância superior a análise do mérito, continua trabalhando e que está com seu contrato de trabalho em plena vigência até o trânsito em julgado da decisão. Ressalta, inclusive, que se encontra afastado pelo INSS por problemas de saúde oriundos do seu trabalho.

Ante isso, requer a reforma da decisão quanto à ruptura do pacto laboral estabelecida na decisão de primeiro grau como sendo 28.05.05, para que seja considerada por esta Corte a data do trânsito em julgado da decisão.

Improcede o pleito.

Observo que a sentença foi prolatada no dia 28.04.05. A juíza de primeiro grau determinou a baixa na CTPS com data de saída como sendo 28.05.05, com a projeção do aviso prévio.

Correta está a decisão de primeiro grau.

O empregado pode pleitear, na justiça, o reconhecimento da rescisão indireta prestando serviço. No entanto, caso seja reconhecida, ficará sujeito à data da ruptura do contrato como sendo a da prolação da sentença, uma vez que não se pode reconhecer a rescisão indireta sem declarar o tempo que ocorreu.

Mantenho a sentença nesse ponto.

#### 2.2.3.2 DA INDENIZAÇÃO POR LUCROS CESSANTES/DANOS MATERIAIS

Aduz o obreiro que deve ser levado em consideração que está com 50 (cinquenta) anos de idade e ser o contrato de trabalho rescindido por ato danoso do recorrido ocasionado pelo assédio moral que vem sofrendo. Requer, além da indenização a título de lucros cessantes/danos materiais até a idade de 65 (sessenta e cinco) anos em face aos prejuízos que absorverá pela ausência de seu salário, pelo que efetivamente deixará de ganhar diante do assédio moral que impera sobre o mesmo, atrelado à certeza da dificuldade em ingressar novamente no mercado de trabalho.

Coloca que a sentença não deve prevalecer quanto a esse pleito, haja vista que julgou improcedente o pleito, sob o fundamento de que não há amparo legal.

Sustenta que amparo legal não falta. Cita os artigos 483 da CLT, 114, VI, da CF e 186, 927, 944 do Código Civil.

Expõe que, se por culpa do recorrido foi obrigado a pedir judicialmente a rescisão indireta retratada pela conduta ilícita deixará de receber seus vencimentos a partir da rescisão por tal motivo, é certo o direito a indenização ora pretendida.

Argúi que o critério para a fixação dos lucros cessantes/dano material é o cálculo de tudo aquilo que o lesado deixou de lucrar e do que efetivamente perdeu apurado na data da propositura da ação totalizando em R\$ 410.698,50 (quatrocentos e dez mil seiscentos e noventa e oito reais e cinquenta centavos) por considerar o dever de indenizar materialmente a partir da comunicação do ilícito noticiado na prefacial e a idade média que permaneceria trabalhando.

Sem sucesso.

O art. 402 do Código Civil dispõe que:

"Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu o que razoavelmente deixou de lucrar".

O que efetivamente perdeu corresponde ao dano emergente e o que deixou de lucrar equivale ao lucro cessante.

Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, na obra Novo Curso de Direito Civil, vol. II, ed. Saraiva, 2002, p. 311/312, citando Agostinho Alvim, ensinam:

"Com referência ao dano emergente, o culto AGOSTINHO ALVIM 'pondera ser possível estabelecer, com precisão, o desfalque do nosso patrimônio, sem que as indagações se perturbem por penetrar no terreno hipotético. Mas com relação ao lucro cessante, o mesmo já não se dá'. E a respeito do lucro cessante, assevera, com brilhantismo: 'Finalmente, e com o intuito de assinalar, com a possível precisão, o significado do termo razoavelmente, empregado no art. 1059 do Código, diremos que ele não significa que se pagará aquilo que for razoável (idéia quantitativa) e sem que se pagará se puder, razoavelmente, admitir que houve lucro cessante (idéia que se prende à existência da mesma de prejuízo). Ele contém uma restrição, que serve para nortear o juiz acerca da prova do prejuízo em sua existência, e não em sua quantidade. Mesmo porque, admitida a existência do prejuízo (lucro cessante) a indenização não se pautará pelo razoável, e sim pelo provado".

O art. 1059 mencionado na citação corresponde ao art. 402 do NCC retrotranscrito.

Nada garante que o obreiro permaneceria trabalhando para o recorrido até os 65 (sessenta e cinco) anos de idade, até porque a relação de emprego não tem o caráter de perpetuidade. Poderia o recorrente cometer falta grave e ser demitido ou até mesmo ser demitido sem justa causa, pois é um direito do empregador, desde que pague as verbas a que tem direito o obreiro. O que a legislação veda é a despedida arbitrária.

Nessa linha de raciocínio, não logra êxito o recorrente, eis que os lucros cessantes devem ser devidamente comprovados.

Permanece a decisão de primeiro grau nesse aspecto.

### 2.2.3.3 DO ACÚMULO DE FUNÇÕES

Aduz o recorrente que requereu o reconhecimento do acúmulo de funções. Uma de contar papéis para microfilmagem com a eventual de operador de rede uma vez que todos os empregados que as exercem recebem referida gratificação e o preposto do recorrido não efetuou o pagamento ao postulante.

Coloca que foi requerido exibição de documentos sob pena de incidência do art. 359 do CPC para comprovar o serviço prestado pelo recorrente e auferir o "quantum" é pago a título de gratificação desta função quando acumulada, porém foi ignorado o seu requerimento, por entender que incumbia ao recorrente provar suas alegações e por exigir conhecimento técnico.

Pondera que o ônus da prova cabia ao banco já que negou o exercício dessas funções no período que indicou assumiu a responsabilidade de provar quem efetivamente realizou o trabalho naqueles períodos, mas não o fez nem exibiu os documentos requeridos. Por isso merece reforma a decisão "a quo" considerando que a negativa do recorrido traduz em sua obrigação de provar a ausência do referido acúmulo de funções, como não o fez deve ser concedido.

Sem razão.

Infere-se, às fls. 55, que o obreiro requereu ao gerente da instituição em que trabalha, pagamento das comissões relativas à substituição do funcionário operador de rede Manoel Fonseca da Cunha. Às fls. 53 consta resposta assinada pelo gerente geral e por seu supervisor imediato informando-lhe o que segue:

"Os trabalhos pertinentes a função comissionada de Operador de Rede são as constantes do MN Organização 16.1.7, diferentemente das suas atribuições, exercidas, conforme exposto em sua correspondência de 19/08/2004, que foram exclusivamente as seguintes, as quais foram determinadas: 1; Recepcionar os relatórios pertinentes a cada área, imprimi-los e colocá-los a disposição".

O reclamante requereu na exordial para fazer prova da alegação sua folha de ponto e a do funcionário que diz ter substituído. O banco não apresentou, tampouco foi determinado exibição pelo juízo. Contudo, mesmo se tivessem sido apresentados não serviria para provar o que requer. A prova seria perfeita se houvesse apresentação da MN Organização na qual consta as funções de operador da rede, combinado com provas testemunhais no sentido de que o reclamante efetivamente exerceu a referida tarefa.

O documento de fls. 51 não é prova do exercício da referida tarefa.

Com relação ao ônus da prova, argumenta o recorrente que cabe ao banco, já que negou o exercício dessas funções no período indicado e o fato de ter negado inverte-se o ônus de provar que efetivamente realizou o trabalho naqueles períodos.

É equivocada tal tese. Não existe prova negativa. Incumbia ao recorrente provar que efetivamente laborou acumulando as duas funções nos períodos discriminados às fls. 167.

Não merece acolhimento esse pleito.

#### 2.2.3.4 DOS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Insurge-se o obreiro, também, quanto à determinação em sede de embargos de declaração no sentido de que tanto o reclamante quanto o reclamado deverão responder pela contribuição previdenciária na proporção de suas cotas. Relativamente ao imposto de renda, a responsabilidade é exclusiva do obreiro, incidindo o tributo sobre as verbas tributáveis.

Argumenta que no presente caso não se trata de recolhimentos que seguem seu curso de normalidade, vem a incidir por culpa exclusiva do banco recorrido, já que a resolução do contrato laboral teve origem na conduta ilícita retratada no assédio moral, motivo esse que enseja a absorção integral dos encargos previdenciários e imposto de renda.

Sem razão.

Cada parte deve arcar com os tributos, cuja responsabilidade lhe é atribuída.

Com efeito, embora seja responsabilidade do empregador a dedução do imposto de renda e da parcela previdenciária devidos pelo empregado, deste é a obrigação de pagar o valor que lhe cabe.

Relativamente ao fato gerador para a incidência dos referidos tributos, deve ser considerado o da disponibilização do crédito ao exequente, considerando que é o momento em que o empregador, responsável pela dedução do tributo, pode averiguar acerca da sua incidência, principalmente, a teor do que dispõe a legislação pertinente.

O art. 46 da Lei nº 8.541/92, de 23 de dezembro de 1992, dispõe sobre a matéria. Assim também é o art. 2º do Provimento nº 001 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, "in verbis":

"Na forma do disposto pelo art. 46, § 1º, incisos I, II e III da Lei nº 8.541, de 1992, o imposto incidente sobre os rendimentos pagos (Imposto de Renda), em execução de decisão judicial, será retido na fonte pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que por qualquer forma, esses rendimentos se tornarem disponíveis para o reclamante." (grifei)

Temos também a Súmula nº 368 do colendo Tribunal Superior do Trabalho:

**"368. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. FORMA DE CÁLCULO.**

I - 'omissis'.

II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante do crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541/1992, art. 46 e Provimento da CGJT nº 01/96.

III - Em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontre-se disciplinado no art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/99 que regulamentou a Lei nº 8.212/91 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição.”

Como se vê, a lei é precisa ao declarar que a tributação fiscal deve ser descontada no momento em que o beneficiário receber o crédito que lhe é devido, sendo de responsabilidade do reclamado apenas o recolhimento.

Igualmente o Decreto nº 3.000, de 26/03/1999, § 3º, que regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza, dispõe o seguinte:

“§ 3º. O imposto incidirá sobre o total dos rendimentos pagos, inclusive o rendimento abonado pela instituição financeira depositária, no caso de o pagamento ser efetuado mediante levantamento do depósito judicial”. (grifei)

Ante o exposto, mantenho o julgado, neste particular.

DESSA FORMA, conheço de ambos os recursos. Rejeito a preliminar de cerceamento de defesa. No mérito, nego provimento a ambos os recursos.

### 3 DECISÃO

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer dos recursos. Rejeitar a preliminar de cerceamento de defesa. No mérito, negar provimento ao recurso patronal e, por maioria, negar provimento ao apelo obreiro, vencido o Juiz Revisor. Sessão de julgamento realizada no dia 16 de novembro de 2005.

Porto Velho (RO), de novembro de 2005.

CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO  
JUIZ RELATOR

.....

PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
PROCESSO: 01173.2005.091.14.00-3

PROCESSO: 01173.2005.091.14.00-3  
CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO  
ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE JI-PARANÁ (RO)  
RECORRENTE: MUNICÍPIO DE JI-PARANÁ  
PROCURADOR(ES): MICHELE DA S. A. CÔCO E OUTROS  
RECORRIDO: MÉRCIA CAVALCANTE CÂMARA  
ADVOGADO(S): HIRAN CÉSAR SILVEIRA  
RELATORA: JUÍZA MARIA DO SOCORRO COSTA MIRANDA

REVISOR: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR

ASSÉDIO MORAL. ATITUDES AVILTANTES E PRECONCEITUOSAS. INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. Se existe lastro probatório nos autos que denota haver o trabalhador sofrido agressão em direitos componentes da sua personalidade, representada por tratamento aviltante e preconceituoso por superior hierárquico, concretizada está a figura jurídica do assédio moral, devendo ser-lhe assegurado o direito de perceber reparação pelo irretorquível dano moral de que foi vítima nesse contexto.

## 1 RELATÓRIO

MÉRCIA CAVALCANTE CÂMARA, invocou a tutela jurisdicional por intermédio da proemial de fls. 02-06, instruída com os documentos acostados às fls. 07-25, denunciando haver sido vítima de dano moral implementado no seio do seu ambiente de labor, configurado a partir de iterativas condutas perpetradas por superior hierárquico que acabaram por afligir direitos afetos à sua personalidade, notadamente, quanto a sua dignidade, honra e auto-estima.

O município-acionado exercitou sua defesa mediante a contestação de fls. 40-45. Ao contrariar a pretensão obreira, imputando como “descabidas e inverídicas as alegações da Reclamante” (fl. 41), vindicou a condenação da recorrida como litigante de má-fé.

Transcorrido o estágio processual propício à instrução do feito, proferiu o juízo de origem a sentença de fls. 55-66, repelindo a arguição de litigância de má-fé na postulação realizada e acolheu parcialmente a pretensão da autora, condenando o ente público reclamado a satisfazer indenização arbitrada no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais), pois reconheceu efetiva ocorrência de dano moral nos fatos ensejadores desta lide.

Dessa decisão, interpôs a municipalidade recurso ordinário (fls. 67-72), com o fito de ver reformado o provimento jurisdicional objurgado.

No arrazoado recursal, insiste o município na tese de que, em sendo examinado o contexto fático traduzido na inicial, seria possível concluir que “não ocorreu nenhum fator humilhante ou que afete a honra subjetiva ou objetiva da autora” (fls. 68-69). Acrescenta que o dano moral só poderia persistir nos limites dos danos efetivamente provados, e que nem a lei nem a jurisprudência toleram eventual condenação fundada em “mera suposição”. Questiona a necessidade de prova quanto aos elementos configuradores do dano moral e da conseqüente responsabilidade civil advinda, fazendo referência à imprescindibilidade de um “fato lesivo voluntário, decorrente de ação ou omissão, negligência ou imprudência do agente, dano material ou moral experimentado pela vítima e nexos causal entre o dano sofrido e o comportamento do agente” (fl. 71).

Ainda lança argumentação tendente a depreciar o valor probante da prova testemunhal coligida na instrução, aduzindo que ainda que fossem verossímeis as declarações prestadas em juízo, não se cogitaria de dano moral, pois “não existe lógica a referida indenização posto, [sic] ser claramente notório que os acontecimentos alegados pelos reclamantes são meramente fatos que podem acontecer no dia-a-dia de cada cidadão”. (fl. 72).

Sem embargo de haver sido promovida a regular intimação da recorrida para oferta de contra-razões, consoante notícia a certidão de fl. 75-verso, implementou-se “in albis” a expiração desse termo.

Manifestou-se o Ministério Público do Trabalho às fls. 80-87, opinando pelo conhecimento do recurso e, no mérito, pelo desprovimento do apelo, mantendo-se a sentença de primeiro grau em sua integralidade.

## 2 FUNDAMENTOS

### 2.1 CONHECIMENTO

Assevero que a modalidade recursal de que se valeu o recorrente é apta a provocar o reexame do provimento jurisdicional impugnado, no que resta satisfeito o requisito do cabimento.

A legitimidade e o interesse surgem cristalinos, já que o recorrente fora situado no pólo passivo desta lide e suportou sucumbência no primeiro grau de jurisdição.

Não é exigido preparo do recorrente, nos termos da disposição colhida no art. 1º do Decreto nº 779/69 e inciso I do art. 790-A da CLT.

Perceptível também a satisfação quanto à tempestividade, porquanto havendo sido a sentença proferida em 18.11.2005 (sexta-feira), a contagem do prazo recursal encetou-se em 21.11.2005 (segunda-feira), cujo término se daria em 06.12.2005 (terça-feira). O apelo fora protocolizado em 02.12.2005 (sexta-feira), indubitavelmente tempestivo.

Verificada a incidência dos pressupostos de admissibilidade, passo a conhecer do recurso.

### 2.2 MÉRITO

Antes de proceder à análise específica do recurso em epígrafe, e a partir dessa atividade proferir a proposição de julgamento que reputo ser propícia ao deslinde desta lide, entendo salutar realçar algumas questões que, a despeito de periféricas, merecem ser enfocadas.

É de bom alvitre consignar que toda a senda percorrida pela pretensão recursal fora no sentido da necessidade da reforma cabal da sentença, porque entende o recorrente pela incorrência de fatos geradores do instituto jurídico do dano moral ou, quando muito, pela inexistência de elementos probatórios que evidenciassem sua ocorrência.

Frise-se, o recorrente, em momento algum, voltou-se em relação ao “quantum” em que fora arbitrada a indenização, aplicada pelo juízo de piso, como decorrência do dano moral reconhecido na sentença ora atacada.

Patenteada essa questão, outra sobreleva ser observada por esta Corte Revisional.

As razões de recurso alicerçaram-se na estrutura do dano moral que é ocasionado por um agente particular, ou seja, aquele provindo de uma pessoa que não esteja agindo como membro ou instrumento de atuação da máquina estatal.

É cediço que quando a alegada agressão parte de pessoas incumbidas de realizar o mister do organismo estatal, a responsabilização não será aquilatada sobre a tradicional base registrada atualmente no art. 186 do CC, que arrola e exige para a configuração do dano moral os seguintes elementos: ação omissiva/comissiva culposa ou dolosa geradora de um dano, ligadas pelo elo de um nexo de causalidade.

Nada impede que sejam tais elementos visualizados na realidade fática, mesmo se tratando o imputado agressor de membro ou agente do Poder Público. De fato, com muita frequência, é possível observá-los com facilidade (a própria sentença recorrida o fez sob esse ângulo), mas, frise-se, em tais casos, o legislador constituinte contentou-se na aquilatação de responsabilidade com a demonstração do dano e nexo causal, prescindido da prova de culpa ou dolo, daí porque é tratada na doutrina como objetiva.

Observo que, no caso em apreço, a autora ora recorrida invocou tal normatização em sua peça vestibular.

Peço vênia para trazer à baila o dispositivo constitucional que é a sede dessa responsabilidade objetiva, o qual se manifesta nos seguintes termos:

Art. 37. “omissis”

§ 6º. As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Ingresso no exame específico das razões ventiladas no recurso manejado pela municipalidade.

Em suma, reside a dissensão, que informa o recorrente, em não vislumbrar, no conteúdo constante da inicial, fatos que de alguma forma fossem aptos a afetar a honra subjetiva ou objetiva da recorrida, bem como num incoformismo no sentido de que a condenação teria padecido de uma base sólida de elementos probatórios que a sustivessem, pelo que a indenização teria se fundado em uma “mera suposição” (fl. 69).

Considero que as razões articuladas pelo recorrente são inábeis a garantir êxito ao recurso interposto, ilação que propugno com espeque nos motivos que a seguir aninho.

Causa surpresa a alegação do recorrente no sentido de que teria ressentido de provas a configuração do dano moral visualizado pela magistrada de piso, porque a fundamentação vertida na sentença é de uma clareza luminar, havendo uma demonstração inequívoca das razões que informaram o convencimento do juízo, e, mais ainda, os elementos de prova que serviram de subsídio a tanto.

O Município de Ji-Paraná aduz que todas as testemunhas que prestaram depoimento teriam interesses pessoais na lide, pois alguns também estariam movendo reclamações em



face da municipalidade, a partir do que atesta haver ficado “claramente demonstrado em tal situação o conluio contra a pessoa da Sra. Maria Angélica Coletto”.

Mais uma alegação que não encontra amparo, a uma, porque nem todas as testemunhas (como registrado pelo próprio recorrente) acionaram o município em juízo; a outra, porque essa alegação vem despida de qualquer elemento que a comprove, e é princípio geral de direito que a fraude jamais se presume.

Além do mais, nos termos do art. 131 do CPC, de aplicação subsidiária nesse particular, a valoração emprestada às provas existentes nos autos compete ao juiz enquanto diretor exclusivo do processo, sendo-lhe exigido, tão somente, a exposição dos motivos que o levaram a decidir de tal forma.

Ao contrário do sustentado pelo recorrente à fl. 71, a situação vivenciada pela recorrente não se restringiu a uma “mera intranquilidade” ou a “percalços cotidianos”, fatos esses que se na realidade tivessem se implementado não se estaria diante da ocorrência de dano moral.

Todavia, o que a obreira-recorrida suportou foi uma indubitável agressão a direitos componentes da sua personalidade, representada por um tratamento pautado em atitudes aviltantes e preconceituosas, por uma servidora hierarquicamente superior na estrutura da secretaria municipal onde desempenhava seu labor.

É até prescindível tecer uma farta argumentação para demonstrar a pertinência da condenação cominada pelo juízo de origem, porquanto a sentença revela-se cabal na análise realizada frente ao conjunto probatório trazido aos autos.

Contudo, registro que elementos de prova como o documento de fl. 17, em que a Sr<sup>a</sup>. Maria Angélica Coletto coloca a reclamante à disposição da Secretaria de Administração, efetivando ameaça antes desferida, é prova que congrega robusto valor no sentido de desnudar a situação aflitiva vivenciada pela recorrida.

Os depoimentos colhidos convergiram todos no sentido de corporificar as alegações do tratamento ríspido (e ilegal) que fora dispensado à obreira, inclusive, no que tange às expressões de cunho discriminatório em virtude da região do país de que proveio a reclamante.

Os poderes constituídos do Estado têm o dever constitucional de velar pelos princípios fundamentais que sustentam todo o edifício da República Federativa do Brasil, dentre os quais se situa a inafastável dignidade da pessoa humana que, sem dúvida, restou esfoliada, ante o contexto descrito nestes autos, e que exige pronta reparação.

Nossa Carta Política expressa vivermos em uma sociedade pluralista que admite as diversidades entre as pessoas, independentemente de sua origem, condição social, credo religioso, opção política e outros atributos formadores de sua individualidade enquanto ser humano.

Visualizo, na lide em tela, a ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho, instituto que é tratado na doutrina também sob as seguintes nomenclaturas: “mobbing”, “bullying”, “harcèlement” moral ou, ainda, manipulação perversa e terrorismo psicológico.

No magistério da ilustre jurista Márcia Novaes Guedes, o assédio moral “significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua (ou não) e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima” ( in “Terror Psicológico no Trabalho”, Editora LTr, 2003, p. 32).

Em face do exposto, propugno seja negado provimento ao recurso em tela, mantendo a r. Sentença de piso em sua integralidade.

### 2.3 CONCLUSÃO

Dessa forma, conheço do recurso. No mérito, nego-lhe provimento.

### 3 DECISÃO

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário. No mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Juíza Relatora.

Sessão de julgamento realizada no dia 27 de abril de 2006.

Porto Velho (RO), de maio de 2006.

MARIA DO SOCORRO COSTA MIRANDA  
JUÍZA RELATORA  
MINISTÉRIO PÚBLICO

## ANEXO B - Legislação

## LEI -- ASSÉDIO MORAL – BRASIL

### CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPINAS - SP

Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002

Veda o assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas.

A Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeita do Município de Campinas, sanciono e promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública direta, indireta, nas autarquias e fundações públicas, que submeta servidor a procedimentos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma que o sujeite a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente lei toda ação, gesto, determinação ou palavra, praticada de forma constante por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima ou a autodeterminação do servidor.

§ 1º. Considera para efeito do caput deste artigo:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

§ 2º. Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

III - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - em restrição ao exercício do direito de livre opinião e manifestação das idéias.

Artigo 3º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão.

§ 1º - Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta e fundacional as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave. A penalidade de advertência poderá ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 4º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão.

Artigo 4º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado.

Artigo 5º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração, fundação ou autarquia, sob pena de nulidade.

Artigo 6º - Os órgãos da administração pública municipal direta, indireta, fundações e autarquias, através de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente lei.

Parágrafo único - Para os fins que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e organização do trabalho:

- levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional;
- dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultado.
- garantirá a dignidade do servidor.

II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho;

III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço.

Artigo 7º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 3º desta lei, será revertida e aplicada exclusivamente em programas de aprimoramento e formação continuada do servidor.

Artigo 8º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação.

Artigo 9º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento municipal, suplementadas se necessário.

Artigo 10º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Campinas, 04 de outubro de 2002

Izalene Tiene

Prefeita Municipal

autoria: Vereadores Angelo Barreto, Carlos Signorelli, Maria José da Cunha, Paulo Bufalo e Sebastião Arcaño.

.....

LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL - PR

Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001.

"Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da administração pública municipal direta, indireta, autárquica e fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança."

A Câmara Municipal de Cascavel, Estado do Paraná, aprovou, de autoria do ilustre vereador Alcebiades Pereira da Silva, e eu, presidente promulgo a seguinte lei:

Artigo 1º - Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel, de qualquer dos Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais

- I. Advertência escrita;
- II. Suspensão, cumulativamente com:
  - a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;
  - b) multa;
- III. Exoneração ou Demissão.

Parágrafo Único - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à

evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços nos desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Artigo 4º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 5º - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Cascavel, 15 de maio de 2001.

Itacir Gonzatto  
1º Secretário

Atair Gomes da Silva  
1º Secretário

.....  
LEI -- ASSÉDIO MORAL - BRASIL

## CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO - SP

Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002.

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais.

A Câmara Municipal de São Paulo decreta:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

I - Curso de aprimoramento profissional

II - Suspensão

III - Multa

IV - Demissão

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

§ 2º - A multa de que trata o inciso III deste artigo terá um valor mínimo de 20 UFM (Unidades Fiscais do Município), tendo como limite a metade dos rendimentos do servidor.

Artigo 2º - Os procedimentos administrativos do disposto no artigo anterior será iniciado por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade.

Artigo 3º - As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º. As penas de curso de aprimoramento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator;

§ 2º. A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

Artigo 4º - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programa de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.



Artigo 5º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 6º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Artigo 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das sessões

Arselino Tatto  
Vereador - PT - SP

.....  
LEI -- ASSÉDIO MORAL -- BRASIL

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002.

O Presidente da Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em conformidade com o que dispõe o § 5º combinado com o § 7º do artigo 115 da Constituição Estadual, promulga a Lei nº 3921, de 23 de agosto de 2002, oriunda do Projeto de Lei nº 2807, de 2001.

Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

A Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro resolve:

Artigo 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Artigo 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados

ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

Parágrafo único - O assédio moral no trabalho, no âmbito da administração pública estadual e das entidades colaboradoras, caracteriza-se, também, nas relações funcionais escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

I - determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do servidor ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV - torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;

V - sonegar de informações que sejam necessários ao desempenho das funções ou úteis à vida funcional do servidor;

VI - divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do servidor; e

VII - na exposição do servidor ou do funcionário a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral no trabalho é nulo de pleno direito.

Artigo 4º - O assédio moral no trabalho praticado por agente, que exerça função de autoridade, nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - suspensão; e/ou

III - demissão;

§ 1º - Na aplicação das penalidades, serão considerados os danos para a Administração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 2º - A advertência será aplicada por escrito, nos casos em que não se justifique imposição de penalidade mais grave, podendo ser convertida em frequência obrigatória a programa de aprimoramento, e melhoria do comportamento funcional, com infrator o compelido a dele participar regularmente, permanecendo em serviço.

§ 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência.

§ 4º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia, à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sujeitando o infrator a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades.

§ 5º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão, nos termos regulamentares e mediante processo administrativo próprio

Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral no trabalho, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo.

Parágrafo único - Nenhum servidor ou funcionário poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitude definidas nesta Lei ou por tê-las relatado.

Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor ou funcionário acusado da prática de assédio moral no trabalho o direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão ou entidade, sob pena de nulidade.

Artigo 7º - Os órgãos ou entidades da administração pública estadual, bem como, concessionárias ou permissionárias, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral no trabalho, conforme definido na presente Lei.

Parágrafo único - Para os fins de que trata este artigo, serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o planejamento e a organização do trabalho conduzirá, em benefício do servidor, contemplando, entre outros, os seguintes pressupostos:

- a) considerar sua autodeterminação e possibilitar o exercício de suas responsabilidades funcional e profissional;
- b) dar-lhe possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais;
- c) assegurar-lhe a oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos, colegas e servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo informações sobre exigências do serviço e resultados;
- d) garantir-lhe a dignidade pessoal e funcional; e

II - na medida do no possível, o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de execução; e

III - as condições de trabalho garantia de oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional, no serviço ou através de cursos profissionalizantes.

Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente em programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidores.

Artigo 9º - Esta Lei será regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Artigo 11º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Artigo 12º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, em 23 de agosto de 2002.

Sergio Cabral  
Presidente

.....

## PROJETO DE LEI -- COAÇÃO MORAL -- BRASIL

### CÂMARA DOS DEPUTADOS

#### JUSTIFICATIVA

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema do chamado, na França, "assédio moral" e, nos EUA, "tirania no local de trabalho", e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores.

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada no âmbito da União Européia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

Em parecer dado a Projeto de Lei em tramitação no Congresso de Portugal, essa entidade define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório/persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes, que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do status do trabalhador, e assim a descreve:

"De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos."

Diversos estudos demonstram que essas práticas de coerção moral provocam em suas vítimas baixa auto-estima e depressão, levando às vezes até ao suicídio. A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de obra capital sobre a matéria, atribui esse comportamento à cultura ultra-competitiva criada nesses anos de globalização neoliberal, e demonstra que se trata de um comportamento desviante, em termos psicológicos, caracterizado por sua perversidade, e acredita que a falta de punição facilita a continuidade das agressões, pois deixa de impor um limite social ao indivíduo perverso que a pratica.

Quem conhece exemplos concretos dessa prática pode confirmar sua perversidade, o crescendo de humilhações que implica, a desestruturação da personalidade do trabalhador apanhado em suas redes.

A finalidade é forçar o trabalhador que tem vínculos estáveis com a empresa a pedir a sua demissão, ou impedir a sua ascensão dentro da carreira. É um instrumento de poder de pessoas que, colocadas em um cargo no qual podem exercer seu poder, dão vazão a ímpetos tirânicos que bem revelam um componente sociopata presente em sua personalidade.

Na determinação da pena, adotamos o mesmo critério do art. 203 do Código Penal, que tipifica o crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista, sem as agravantes consignadas por seu § 2º, por ser o tema assemelhado. A mesma consideração nos levou a propor a sua inserção logo após esse artigo.

O trabalhador, como parte hipossuficiente, está extremamente vulnerável a ataques desse tipo. Em tempos de desemprego crescente, essa fragilidade se acentua. Por isso, é preciso que a legislação estabeleça mecanismos para a sua proteção e punição aos abusos contra ele cometidos.

Projeto de lei federal nº 5.971/2001

Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - Acrescente-se o art. 203-A ao Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, com a seguinte redação:

#### "COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 203-A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa."

Artigo 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões

Inácio Arruda

Deputado federal - PCdoB - CE

Agnelo Queiroz

Deputado federal - PCdoB - DF

Aldo Arantes

Deputado federal - PCdoB - GO

Aldo Rebelo

Deputado federal - PCdoB - SP

Haroldo Lima

Deputado federal - PCdoB - BA

Jandira Feghali

Deputada federal - PCdoB - RJ

Sérgio Miranda

Deputado federal - PCdoB - MG

Socorro Gomes

Deputada federal - PCdoB - PA

Tânia Soares

Deputada federal - PCdoB - SE

Vanessa Grazziotin

Deputada federal - PCdoB - AM

## PROJETO DE LEI -- COAÇÃO MORAL -- BRASIL

### CÂMARA DOS DEPUTADOS

#### JUSTIFICATIVA

A evolução recente das condições de trabalho tem se dado sob o influxo de condições extremamente desfavoráveis ao trabalhador.

O problema do chamado, na França, "assédio moral" e, nos EUA, "tirania no local de trabalho", e que aqui preferimos denominar pela expressão menos equívoca de coação moral, vem se agravando nessas novas circunstâncias, constituindo-se hoje em fenômeno existente em larga escala, que coloca em risco a sanidade física e mental dos trabalhadores em larga escala.

Segundo a União Geral dos Trabalhadores portuguesa, uma pesquisa realizada no âmbito da União Européia, em 1996, constatou que 4% dos trabalhadores (6 milhões de trabalhadores) tinham sido submetidos a violência física no ambiente de trabalho no ano precedente, 2% a assédio sexual e 8% a intimidações e a coação moral.

Em parecer dado a Projeto de Lei em tramitação no Congresso de Portugal, essa entidade define a violência moral desencadeada costumeiramente contra trabalhadores no local de trabalho como o comportamento vexatório/persecutório sistemático por parte da empresa ou dos seus representantes, que implicam na degradação das condições de trabalho, com a finalidade de forçar a cessação da relação de trabalho ou a modificação do status do trabalhador, e assim a descreve:

"De facto... o terrorismo psicológico ou assédio moral se corporiza por considerações, insinuações ou ameaças verbais e em atitudes que se traduzem numa degradação deliberada das condições físicas e psíquicas dos trabalhadores nos locais de trabalho que visem a sua desestabilização psíquica com o fim de provocar o despedimento, a demissão forçada, o prejuízo das perspectivas de progressão na carreira, o retirar injustificado de tarefas anteriormente atribuídas, a penalização do tratamento retributivo, o constrangimento ao exercício de funções ou tarefas desqualificantes para a categoria profissional, a exclusão da comunicação de informações relevantes para a actividade do trabalhador, a desqualificação dos resultados já obtidos."

O art. 7º, I, da Constituição Federal, assevera que é direito do trabalhador uma "relação de trabalho protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa", prevendo a estipulação legal de indenização compensatória, com essa finalidade.

Nenhuma despedida mais arbitrária e injusta do que aquela que força o trabalhador a pedir, ele mesmo, a sua demissão, por lhe ter sido tornado insuportável o ambiente de trabalho, pela perseguição sistemática e pela sua submissão a comportamentos vexatórios, humilhantes e degradantes, pelo que estamos convencidos da necessidade de aprovação, neste Parlamento, de normas que protejam o trabalhador dos efeitos deletérios desses atos dos patrões ou de seus prepostos.

Projeto de lei federal nº 5.970/2001

Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Congresso Nacional decreta:

Artigo 1º - O art. 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da alínea "g", com a seguinte redação:

"Art. 483 .....

g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções."

Artigo 2º - O § 3º do art. 483 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 3 Nas hipóteses das letras d, g e h, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (NR)"

Artigo 3º - Acrescente-se o art. 484-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

"Art. 484 - A Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador."

Artigo 4º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões

Inácio Arruda

Deputado federal - PCdoB - CE

Agnelo Queiroz

Deputado federal - PCdoB - DF

Aldo Arantes

Deputado federal - PCdoB - GO

Aldo Rebelo

Deputado federal - PCdoB - SP

Haroldo Lima

Deputado federal - PCdoB - BA

Jandira Feghali

Deputada federal - PCdoB - RJ

Sérgio Miranda

Deputado federal - PCdoB - MG

Socorro Gomes

Deputada federal - PCdoB - PA

Tânia Soares

Deputada federal - PCdoB - SE

Vanessa Grazziotin

Deputada federal - PCdoB - AM

.....

## ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DA CIDADE DE CACOAL - RO

### *Lei n.º 2130/CMC/07*

Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta e Autarquias.

**O Vice-Presidente do Poder Legislativo**, no uso de suas atribuições legais, em especial o disposto no art. 29, § 7º da Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele promulga a seguinte Lei:

**Art.1.º** - Os agentes públicos no âmbito da administração pública dos poderes executivo e legislativo, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista do município contratados, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, que praticarem assédio moral nas dependências do local de trabalho ou no desenvolvimento das atividades profissionais, passa a ser considerada infração grave, sujeitando o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência por parte do superior imediato;

II - curso de aprimoramento profissional;

III - multa;

IV - suspensão determinada por parte do superior imediato em caso de reincidência;



V - demissão, a bem do serviço público, em caso de reincidência da falta punida com suspensão.

**Parágrafo único.** Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

**Art. 2.º** - A multa de que trata o inciso III do artigo anterior terá, como limite, o correspondente a  $\frac{3}{4}$  (três quartos) do salário do funcionário infrator.

**Art. 3.º** - Os procedimentos administrativos constantes do artigo 1º serão iniciados por provocação da parte ofendida ou por qualquer autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

§ 1º - A autoridade conhecedora da infração deverá assegurar proteção pessoal e funcional ao servidor por este ter testemunhado ações de assédio moral ou por tê-las relatado.

§ 2º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito de plena defesa diante da acusação que lhe for imputada, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade.

**Art. 4.º** - Os órgãos da administração pública municipal, elencados no artigo 1º desta lei, na pessoa de seus representantes legais ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei.

**Art. 5.º** - As penalidades a serem aplicadas serão decididas por sindicância ou processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - As penas de advertência, curso de aprimoramento profissional, multa e suspensão deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá, quando houver conveniência para o serviço, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

**Art. 6.º** - A arrecadação da receita proveniente das multas impostas deverão ser revertidas integralmente a programas de aprimoramento profissional do servidor naquela unidade administrativa.

**Art. 7.º** - Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 30 (trinta) dias.

**Art. 8.º** - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Palácio Catarino Cardoso dos Santos, em 03 de abril de 2007.

**Francisco Nóbrega da Silva Filho**  
**Vice-Presidente - CMC**